PARTENAIRES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE RAPPORT DU COMITÉ CONSULTATIF

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

An english copy of this report can be obtained by contacting the Communications Branch at Room 116, 1200 Portage Avenue, Winnipeg, R3G 0T5, 945-6185.

91-02307/

Ministre de
l'Éducation
et Formation professionnelle

Pièce 168
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) CANADA
R3C 0V8

Août 1990

Je suis heureux de vous présenter le rapport du Comité consultatif de la formation professionnelle intitulé *Partenaires dans la formation professionnelle*.

L'été dernier, j'ai annoncé la création du Comité au sein duquel sont largement représentés les divers éléments du secteur privé et qui avait pour mandat de conseiller le gouvernement du Manitoba sur les stratégies à adopter afin de préparer la main-d'œuvre de la province à soutenir la concurrence internationale. Le présent rapport contient les recommandations du Comité sur les mesures à prendre pour que les Manitobains et Manitobaines puissent ensemble relever les défis des années 1990.

Le rapport analyse diverses questions importantes, dont le rôle que doivent assumer le gouvernement, le secteur privé, les écoles publiques et nos collèges communautaires pour perfectionner les compétences de la main-d'œuvre active. Il met l'accent sur l'importance du jumelage des efforts pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre déjà sur le marché du travail et de celle qui vient d'y accéder; le rapport énonce des recommandations définissant un cadre solide pour élaborer une stratégie provinciale de perfectionnement de la main-d'œuvre active.

Il est essentiel pour le Manitoba de disposer d'une main-d'œuvre compétente, souple et productive s'il veut pouvoir soutenir la concurrence en cette période où les marchés et les technologies changent rapidement. Je compte présenter bientôt une nouvelle stratégie provinciale de formation professionnelle, laquelle servira de canevas pour la création d'une « culture de la formation » forte et saine partout dans la province. Je suis sûr que le Manitoba relèvera les défis et saura profiter des occasions que lui offrira la nouvelle décennie, grâce aux efforts que nous déployons tous pour acquérir les compétences et le savoir-faire nécessaires afin de soutenir la concurrence et de prospérer.

Je vous prie d'agréer mes sentiments les meilleurs.

Le ministre,

Len Derkach

TABLE DES MATIÈRES

Page

Le cadre de l'initiative 1

L'évolution du marché du travail au Manitoba 5

Partenaires de la formation professionnelle 13

L'élaboration d'une stratégie provinciale 18

Les fondations : Le rôle du système scolaire 25

Nouvelles orientations : Les collèges communautaires 30

La planification et le perfectionnement de la main-d'œuvre : plus de simplicité 37

Un système d'apprentissage à rajeunir 42

La stratégie d'éducation et de formation professionnelle des autochtones 47

Le plan d'action : principales recommandations 51

PARTENAIRES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

Dans le cadre d'un récent sondage, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité a constaté que la majorité des chefs d'entreprise et des dirigeants syndicaux considéraient la formation générale et professionnelle comme « le premier ou le deuxième facteur de productivité le plus important ». Ils la plaçaient avant les taux d'intérêts abordables, la réduction du déficit et l'augmentation des dépenses en recherche et développement.

Le sondage a également révélé que la grande majorité des chefs d'entreprise et des dirigeants syndicaux (87 et 64 pour cent respectivement) souhaitent que les employeurs interviennent directement dans la formation de la main-d'œuvre plutôt que de se cantonner dans un rôle consultatif. Une majorité d'entre eux favorisent aussi une participation directe des syndicats et reconnaissent que les entreprises devraient participer au financement des programmes de formation et de recyclage.

L'apprentissage est devenu une démarche continue qui oblige les travailleurs à mettre à jour leurs connaissances constamment et à acquérir sans cesse de nouvelles habiletés. On doit revoir les approches classiques à la lumière des changements qu'a connus le marché du travail et tenir compte de la nouvelle composition de la main-d'œuvre.

Pour préserver la position concurrentielle du Manitoba, tous les partenaires sociaux doivent s'engager résolument dans la voie de l'innovation et de la polyvalence. Le gouvernement doit adopter les politiques et les structures qui reflètent la dynamique du marché et accorder plus de place au mouvement syndical et au secteur privé dans les mécanismes de planification. Le monde des affaires doit reconnaître la nécessité d'investir dans les ressources humaines au même titre que dans l'équipement matériel. Les syndicats doivent accepter le changement et participer au processus de formation générale et professionnelle.

Beaucoup de pays et de régions ont réalisé des progrès économiques remarquables et ont accru la polyvalence de leur main-d'œuvre grâce à des investissements judicieux dans la formation. Au Manitoba, face aux perturbations causées par l'introduction rapide de techniques de pointe, par la concurrence extérieure et par la restructuration industrielle, on doit réagir en dispensant une meilleure formation professionnelle et en prévoyant mieux les besoins en main-d'œuvre.

Nous exposons dans les pages qui suivent les priorités que le Manitoba doit se fixer s'il veut se doter d'un système de formation efficace et efficient. Nos recommandations visent à inspirer un respect de la formation, respect qui encouragera tous les partenaires sociaux à s'y engager par souci de rehausser le mieux-être économique et social de tous les Manitobains.

Je tiens à remercier les membres du comité, qui ont généreusement donné leur temps et partagé leur expertise. Les membres hors-cadre ont participé à toutes les délibérations et fourni de précieux conseils dans leur spécialité.

Je voudrais aussi exprimer la reconnaissance particulière du comité à Monsieur Paul Goyan, son secrétaire général, dont les conseils et l'assistance ont été extrêmement précieux.

Nous sommes enfin redevables aux nombreuses personnes qui ont consacré de longues heures de leur temps à discuter des problèmes particuliers qui touchent la formation générale et professionnelle. Nous espérons de tout cœur que les efforts de tous ceux et de toutes celles qui ont participé à nos travaux aideront les pouvoirs publics à formuler des politiques bénéfiques pour la province.

Le président du comité,

Arthur V. Mauro

(Juillet 1990)

LE CADRE DE L'INITIATIVE

Conscient qu'une main–d'œuvre qualifiée, polyvalente et productive est le fondement de la capacité concurrentielle du Manitoba à une époque marquée par le bouleversement des marchés et des techniques, le gouvernement a annoncé la création du Comité consultatif de la formation professionnelle dans le Discours du trône prononcé le 18 mai 1989. Le comité a pour mandat de cerner les besoins du secteur privé. L'une des principales retombées de ses travaux sera la mise en œuvre d'une stratégie provinciale visant à doter le Manitoba des ressources humaines dont il a besoin pour surmonter les obstacles et exploiter les débouchés qui surgiront pendant la prochaine décennie.

La décision du gouvernement faisait suite à un rapport et à une initiative récents. En janvier 1989, suite à un examen indépendant des programmes de formation professionnelle administrés par la province (réalisé pour le compte du ministère des Finances), le cabinet Johnston–Lahey Associates avait considéré indispensable que l'on recense les besoins des divers secteurs économiques en matière de formation et recommandé que l'on définisse des interventions prioritaires dans le cadre d'une stratégie d'ensemble.

Le 21 avril 1989, le premier ministre Gary Filmon restructurait l'appareil gouvernemental et faisait un premier pas vers l'amélioration des systèmes d'instruction scolaire et professionnelle de la province en annonçant la création du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle, dont il confiait le portefeuille à Monsieur Len Derkach. Le premier ministre a déclaré :

> Le nouveau ministère – qui prendra en charge l'éducation, la formation et les questions relatives au marché du travail – est mieux placé pour resserrer la planification, la coordination et l'administration des programmes et services provinciaux qui sont nécessaires à la formation de la main–d'œuvre manitobaine, de manière à répondre aux besoins des citoyens comme à ceux de la collectivité. (Traduction libre)

Le Comité consultatif de la formation professionnelle a pour mandat d'évaluer la formation professionnelle existante, sur le plan du contenu comme sur le plan de la pédagogie, de cerner les solutions prioritaires et de proposer des mécanismes amenant les partenaires sociaux (gouvernement, entreprises, syndicats, systèmes d'enseignement et collectivités) à collaborer plus étroitement à la mise en valeur des ressources humaines de la province. Cette initiative contribuera à rationaliser l'utilisation de crédits publics limités. On a aussi demandé au Comité d'étudier comment le gouvernement pourrait susciter un plus grand respect pour la formation dans la province en s'associant avec les groupes sociaux concernés.

Mandat

En vertu du mandat qui lui a été confié, le Comité doit s'acquitter des responsabilités suivantes :

1. Cerner les besoins du commerce et de l'industrie en matière de formation professionnelle selon les paramètres suivants :

   - L'équilibre entre la formation de la relève et le perfectionnement de la main–d'œuvre déjà active;
   - Les habiletés, professions, industries et secteurs qui jouent un rôle clé dans l'économie;
   - Les particularités de la petite entreprise.

2. Évaluer les programmes, les services, les méthodes et l'infrastructure de formation actuels.

3. Étudier comment les entreprises et le gouvernement pourraient s'associer avec les collèges communautaires et d'autres établissements publics d'enseignement pour réhabiliter les études dans tous les milieux et mettre sur pied des initiatives de formation conjointes.

4. Soumettre des recommandations touchant une stratégie provinciale en matière de formation.

5. Solliciter l'opinion des organes consultatifs et utiliser les mécanismes de consultation existants dans le cadre de ses travaux.

Composition du Comité

Le Comité est composé de treize membres représentant le commerce, l'industrie et le mouvement syndical. S'ajoutent à eux des membres hors–cadre choisis dans trois ministères. Il s'agit des personnes suivantes.

Arthur V. Mauro (Président)
Directeur général
Investors Group Inc.

Frank Hinings
Vice–président (Administration)
Bristol Aerospace Ltd. et
Chambre de commerce de Winnipeg

George Provost
Vice–président (Manitoba)
Association canadienne des manufacturiers

Garth Whyte
Directeur (Manitoba)
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Paul Richards
Vice–président–directeur général
Repap Manitoba Inc.

Jim Ashcroft
Vice–président (Exploitation)
Inco Manitoba Ltd.

Bob Douglas
Directeur général
Keystone Agricultural Producers

Marion Cooper
Vice–présidente (Systèmes)
Great–West Life Assurance Co.

Susan Thompson
Présidente
The Birt Saddlery Co. Ltd.

Albert Leung
Vice–président (Exploitation)
ABI–Biotechnologies Inc.

Len Flett
Responsable des affaires autochtones
Northern Stores

Gervin Greasley
Vice–président à la direction
The Winnipeg Construction Association Inc.

Léo Désilets
Président,
Conseil des métiers de la construction du Manitoba et de Winnipeg

<u>Membres hors cadre</u> :

Nancy Sullivan
Sous–ministre adjointe
Division de l'éducation permanente et de la formation postsecondaire des adultes
Éducation et Formation professionnelle Manitoba

Dennis Cleve
Sous–ministre adjoint
Division de l'industrie et du commerce
Industrie, commerce et tourisme Manitoba

Jim Nykoluk
Directeur, Recherche et planification
Travail Manitoba

Ray Newman
Président
Red River Community College

Paul Goyan
Secrétaire général
Comité consultatif de la formation professionnelle

Le comité s'appuyait sur un groupe technique regroupant des fonctionnaires de divers ministères et de trois collèges communautaires.

La démarche

Le comité a organisé quatre assemblées plénières. En outre, il a créé quatre sous–comités qui ont étudié les problèmes de formation qui se posent dans les secteurs économiques suivants.

1. L'exploitation et la transformation des ressources naturelles.
2. La fabrication (à l'exception du bois, du papier et du minerai).
3. La construction, le transport, les communications et les services publics.
4. Le commerce de gros et de détail et les services.

Les limites

L'initiative visait à consulter le secteur privé au sujet de ses besoins de formation. Vu la nature et la durée de son mandat, ainsi que sa composition, le Comité a écarté plusieurs questions importantes qui touchent l'éducation, la formation et le marché du travail :

- La formation universitaire;
- Les rapports entre formation et équité d'emploi (sauf en ce qui concerne les autochtones);
- Les services de placement et d'adaptation au travail;
- Les besoins de formation dans le secteur public.

Règle générale, les membres du Comité estimaient plus important d'avoir une vision générale du système de formation professionnelle et d'en cerner les lacunes. C'est dans cet esprit qu'ils se sont penchés également sur le système d'éducation public et sur les besoins des jeunes et des autochtones en matière d'éducation générale et professionnelle. Dans le peu de temps dont il disposait, le Comité ne pouvait s'attacher aux besoins sectoriels ni évaluer des programmes de formation isolés.

Résumé

Le présent rapport contient une série de recommandations visant à améliorer le système scolaire et les programmes de formation professionnelle; on y propose en outre une stratégie provinciale en la matière. Le rapport est divisé en neuf parties :

- L'évolution du marché du travail au Manitoba
- Les partenaires de la formation professionnelle
- L'élaboration d'une stratégie provinciale
- Les fondations : Le rôle du système scolaire
- Nouvelles orientations : Les collèges communautaires
- La planification et le perfectionnement de la main–d'œuvre : plus de simplicité
- Un système d'apprentissage à rajeunir
- La stratégie de formation générale et professionnelle des autochtones
- Le plan d'action : principales recommandations

L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MANITOBA

La prospérité future du Manitoba dépend de la qualité de sa main–d'œuvre. Les dernières tendances observées en matière d'offre et de demande de main–d'œuvre constituent un bon point de départ pour définir les questions sur lesquelles devront se pencher les partenaires sociaux. En résumé, le mandat du comité consiste à répondre à deux questions : « De quelles compétences avons–nous besoin pour rester concurrentiels ? » et « Quel est le meilleur moyen pour obtenir ces compétences ? ». Comme on doit satisfaire la demande de main–d'œuvre qualifiée à partir de la population active disponible, la comparaison de l'offre et de la demande actuelles nous donne une idée des chances de succès. Quand il existe un écart entre l'offre et la demande, c'est l'instruction générale et professionnelle qui doit le combler.

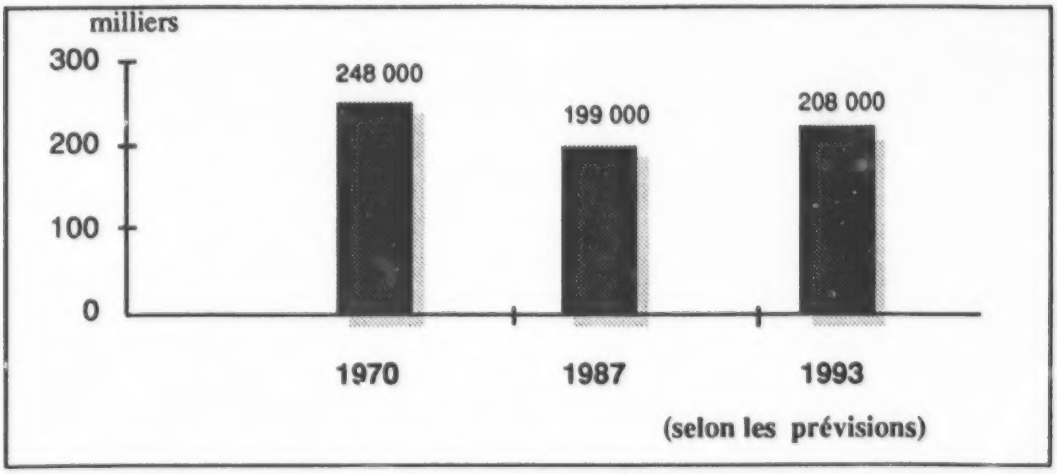
L'OFFRE DE MAIN–D'ŒUVRE

La prospérité future du Manitoba dépend de la qualité de sa main–d'œuvre. L'évolution de la population active influe directement sur sa capacité de répondre aux besoins du marché du travail. Au cours des dix prochaines années, l'un des facteurs les plus déterminants dans l'offre de main–d'œuvre sera la diminution soudaine du nombre de nouveaux travailleurs, diminution attribuable au ralentissement démographique. Le poids relatif de la cohorte des jeunes a chuté radicalement depuis le début des années 1980. Une bonne partie des enfants de l'après–guerre entrent en effet dans la quarantaine. La croissance de la population active dépend de deux facteurs : l'expansion de la population source et le taux d'occupation de la main–d'œuvre potentielle. Vu la faible croissance démographique et la moindre importance de l'immigration comme source de main–d'œuvre qualifiée, il sera indispensable d'augmenter la participation des groupes qui sont sous–représentés dans le marché du travail.

Les jeunes

La prospérité future du Manitoba dépend de la qualité de sa main–d'œuvre. Dans le passé, on comblait surtout les besoins de main–d'œuvre grâce aux jeunes gens qui entraient dans le marché du travail. Toutefois, la population de jeunes baisse depuis un certain temps déjà. Entre 1970 et 1986, les inscriptions au primaire ont diminué de 20 pour cent au Manitoba, chutant de 248 000 à 199 000. Selon Statistiques Canada, le groupe des 15 à 24 ans représente aujourd'hui 19,4 pour cent de la population, contre 26,9 pour cent en 1976. Malgré tout, les jeunes resteront une importante source de nouveaux travailleurs pendant la prochaine décennie. Cependant, comme leur nombre diminuera, il est essentiel de leur donner l'instruction et la formation professionnelle qui leur permettront de s'adapter sans problème au marché du travail.

Nombre d'inscriptions de la maternelle à la 12e année en 1970, 1987 et 1993



Source : Éducation et Formation professionnelle Manitoba

Une main-d'œuvre vieillissante

L'âge moyen des travailleurs augmente à mesure que le nombre de jeunes diminue. Ce changement démographique aura une incidence marquée sur l'offre de main-d'œuvre. Dans le passé, on considérait que la cohorte des 15 à 34 ans était la plus active sur les plans de l'apprentissage et de la mobilité. Alors qu'il représentait 53 pour cent de la main-d'œuvre en 1978, ce groupe n'en formera plus que 40 pour cent en 2008.

Les prévisions touchant l'ensemble du Canada sont impressionnantes : le nombre des 35 à 44 ans augmentera de 40 pour cent entre 1986 et l'an 2000; celui des 45 à 54 ans grimpera de 73 pour cent. Statistiques Canada estime que l'on comptera 250 000 travailleurs âgés (les 45 à 64 ans) pour 153 000 jeunes (les 15 à 24 ans) d'ici l'an 2000. Face au vieillissement de la population active, le recyclage et le perfectionnement deviendront les principaux moyens pour stabiliser l'offre de main-d'œuvre.

Les femmes

Depuis dix ans, la participation des femmes au marché du travail a augmenté de manière appréciable, passant de 49,4 pour cent en 1979 à 58,6 pour cent en 1989. Selon Statistiques Canada, les femmes représentent maintenant 45 pour cent de la main-d'œuvre du Manitoba. On prévoit que leur participation continuera à augmenter dans l'avenir, mais plus lentement. Les femmes restent cantonnées dans un petit nombre de métiers où elles sont moins payées que les hommes. On pourrait utiliser la formation pour les diriger vers des emplois plus rémunérateurs. Dans cette optique, il sera important de satisfaire les besoins particuliers de certaines femmes, par l'intermédiaire d'horaires souples et de congés parentaux de longue durée, par exemple.

L'équité d'emploi pour les autochtones

Pour que les autochtones soient traités plus équitablement dans le marché du travail, il faut d'abord augmenter leur degré de qualification. Le recensement de 1986 a révélé que 60 pour cent des autochtones du Manitoba avaient moins de 25 ans. Vu le décroissement général de la cohorte des jeunes au Canada, les jeunes autochtones deviendront une importante source de main-d'œuvre dans l'avenir. Les travailleurs autochtones représenteront une proportion de plus en plus grande de la population active pendant la décennie qui commence. Ils composaient environ 6 pour cent de la main-d'œuvre en 1986. Selon les prévisions les plus prudentes, ils devraient constituer plus de 12 pour cent des nouveaux travailleurs potentiels avant l'an 2000. Certains chercheurs pensent même que les autochtones formeront le quart de la relève professionnelle avant la fin du siècle.

Selon une étude récente de Statistiques Canada, 16 pour cent seulement des jeunes autochtones qui vivent dans une réserve terminent leur secondaire, alors que 34 pour cent d'entre eux souffrent d'analphabétisme fonctionnel. Le taux de chômage élevé des autochtones et leur faible scolarisation ont de graves conséquences dans le marché du travail. Pire, cette situation empêche beaucoup d'entre eux de profiter du progrès économique et social de la province.

Les immigrants

L'immigration apportera sans doute une proportion plus grande des nouveaux travailleurs pendant les années 1990, suite au vieillissement de la population active. Toutefois, le retour à cette source de main-d'œuvre sera limité par son évolution au cours des dernières années. Alors que 78 pour cent des immigrants provenaient de pays industrialisés en 1968, ce n'était le cas que de 34 pour cent d'entre eux en 1984.

Les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi

Même si, au Manitoba, le taux de chômage se situe à peu près au même niveau que dans les autres provinces, il reste assez élevé par rapport à ce qu'il était à la fin des années 1970 et au début des années 1980, avant la récession. Une bonne partie de la hausse est due à l'augmentation du chômage de longue durée qui résulte souvent de la restructuration industrielle et du changement des qualifications en demande. Les personnes qui sont touchées par le chômage de longue durée, c'est-à-dire celles qui sont sans travail pendant plus de six mois, représentent une forte proportion des chômeurs. Entre 1981 et 1988, leur nombre a augmenté de 125 pour cent, alors que le taux de chômage grimpait de 32 pour cent. L'amplitude du phénomène a des répercussions sérieuses sur les dépenses de sécurité sociale. Depuis 1980, le budget d'aide sociale des municipalités a augmenté de 440 pour cent au Manitoba. L'instruction de base et la formation professionnelle sont essentielles pour aider les chômeurs à retourner au travail.

Une grande partie des chômeurs souffrent d'un handicap par rapport aux autres chercheurs d'emploi. Les membres de groupes défavorisés – handicapés, immigrants, membres de minorités visibles et assistés sociaux – restent souvent à la périphérie du marché de l'emploi à cause des barrières systémiques et du manque de qualification. Le gouvernement doit servir de modèle en facilitant l'accès des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi aux programmes d'instruction et de formation.

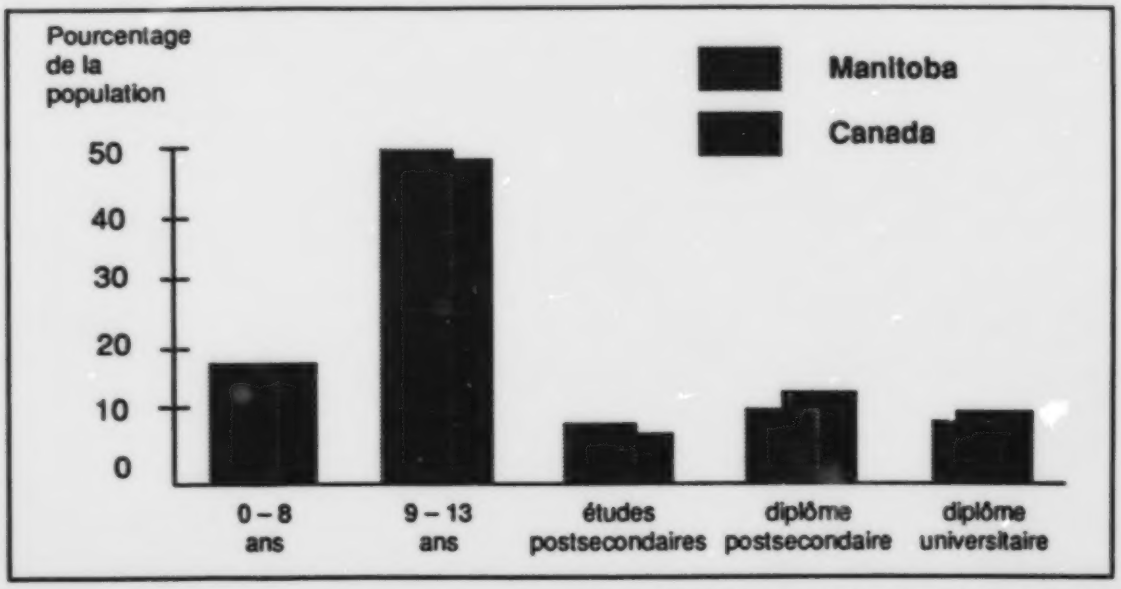
Le secteur privé doit confier une proportion plus grande des emplois qu'il contrôle aux personnes qualifiées qui sont défavorisées sur le plan de l'emploi.

L'instruction de base

La scolarisation a beaucoup progressé depuis quelques décennies, mais il y a encore beaucoup à faire. Au Manitoba, 10 pour cent des travailleurs ont moins de huit ans de scolarité et 52 pour cent d'entre eux ont entre neuf et treize ans de scolarité. On estime que 45 pour cent des personnes employées n'ont pas terminé leur secondaire. En outre, il devient de plus en plus clair que le système d'éducation publique ne dote pas les élèves d'une formation de base suffisante (en lecture, en écriture et en mathématiques) et ne leur inculque pas les habitudes de travail dont ils auront besoin plus tard.

Les lacunes de l'éducation obligatoire limitent considérablement la qualité de la main-d'œuvre. Les personnes dénuées de bases solides sont incapables d'acquérir des qualifications élevées. Une étude réalisée en 1987 pour la Southam News a révélé que 24 pour cent des Canadiens adultes souffrent d'analphabétisme fonctionnel. Comme ces personnes ont beaucoup de mal à travailler de façon productive, l'analphabétisme est l'un des principaux obstacles à cette amélioration de productivité dont on a tant besoin.

Scolarisation des 15 ans et plus au Manitoba et au Canada en 1989



Source : Statistiques Canada, Enquête sur la population active

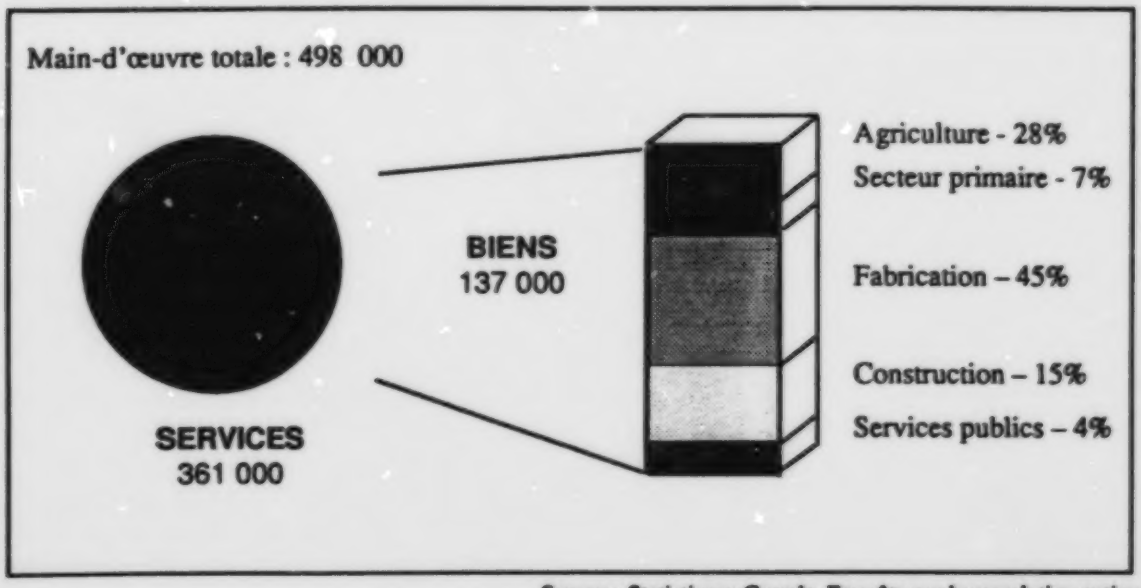
LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le marché du travail a besoin de travailleurs qualifiés, polyvalents et productifs. On observe actuellement un certain nombre de changements dans la demande, changements qui s'accentueront pendant la prochaine décennie. Ils sont dus à l'apparition de nouvelles technologies, à la mondialisation des marchés et à la restructuration de l'industrie dans le contexte d'une économie qui passe de l'exploitation des ressources naturelles à celle de l'information.

Le passage des biens aux services

Depuis dix ans, on note une migration continue des emplois du secteur de la fabrication vers le secteur des services. En 1975, le secteur privé assurait 77 pour cent des emplois au Manitoba : 32 pour cent dans la production de biens et 45 pour cent dans la prestation de services. En 1989, on trouve encore 75 pour cent des emplois dans le secteur privé, mais la production de biens ne monopolise plus que 28 pour cent d'entre eux, alors que la part des services est montée à 47 pour cent. Les données de Statistiques Canada sur l'emploi au Manitoba révèlent que la production de biens occupait 137 000 personnes (28 pour cent de la main-d'œuvre) en 1989, tandis que la prestation de services en occupait 361 000 (72 pour cent de la main-d'œuvre).

Répartition des emplois par secteur
Manitoba – 1989



Source : Statistiques Canada, Enquête sur la population active

Le Conseil économique du Canada signale par ailleurs que la croissance de l'emploi s'est déplacée depuis dix ans. Entre 1980 et 1988, elle n'était imputable aux emplois ordinaires (c'est–à–dire à temps plein) que dans une proportion de 50 pour cent; le reste des nouveaux emplois étaient soit des postes à temps partiel (32 pour cent), soit du travail non traditionnel – travail autonome, travail à court terme, etc. (18 pour cent).

Au Canada, les emplois se polarisent en deux catégories : les « bons » et les « mauvais » – qui représentent la presque totalité des nouveaux emplois. Les « bons » sont des emplois très qualifiés, bien payés et stables qui offrent une excellente protection aux gens qui les occupent. Les « mauvais » sont des emplois moins stables et moins bien payés qui offrent moins de protection. Il en résulte une diminution du nombre d'emplois dotés d'un salaire moyen et une augmentation des emplois très bien et très mal payés.

Le secteur des services comprend des services au producteur et des services au consommateur. Contrairement à l'opinion selon laquelle les emplois dans les services seraient mal payés, de plus en plus d'entreprises de service recherchent des employés très qualifiés et offrent d'excellents salaires. Pour augmenter la productivité, les industries de service augmentent leur capitalisation. Par conséquent, elles ont besoin d'une main–d'œuvre plus qualifiée, surtout pour les travaux intellectuels comme les services aux entreprises et les services financiers.

La croissance du secteur des services est attribuable en bonne partie aux petites entreprises. Celles–ci ont créé de 75 à 80 pour cent des nouveaux emplois depuis dix ans, selon Statistiques Canada. Chose plus surprenante, selon certaines prévisions, la majorité des emplois créés d'ici cinq ans le seront dans des entreprises qui n'existent pas encore.

La production de biens restera la base de la croissance économique de la province, en particulier pour le commerce extérieur. Au Manitoba, les exportations représentaient 38 pour cent du produit intérieur réel en 1985. En outre, une bonne partie de la croissance qu'a connue le secteur des services découle des activités de fabrication. On tend de plus en plus à produire des biens à forte valeur ajoutée comprenant un élément de service qui n'est pas négligeable. La fabrication de ces nouveaux produits demande moins de main–d'œuvre, mais elle exige du personnel plus qualifié, car elle fait intervenir des techniques de pointe.

L'incidence du progrès technique

La rapidité avec laquelle les nouvelles techniques ont fait irruption dans le milieu de travail est illustrée par le nombre de travailleurs qu'elles ont touchés depuis cinq ans. En 1990, selon le Conseil économique du Canada, les travailleurs qui utiliseront des robots, des systèmes de conception assistée par ordinateur et des procédés automatiques d'inspection et de contrôle de la qualité seront quatre fois plus nombreux qu'en 1985. C'est dans l'utilisation des ordinateurs personnels que l'augmentation est la plus flagrante : en 1985, 4,5 pour cent des travailleurs s'en servaient; en 1990, ce sera le cas de 17,5 pour cent d'entre eux. On intègre maintenant des puces informatiques à toute une gamme de produits, des automobiles aux fours à micro–onde, en passant par les magnétoscopes et les systèmes de diagnostic. Le progrès technique modifie de fond en comble les qualifications exigées dans toutes les professions, créant des lacunes que l'on devra corriger par la formation et le recyclage.

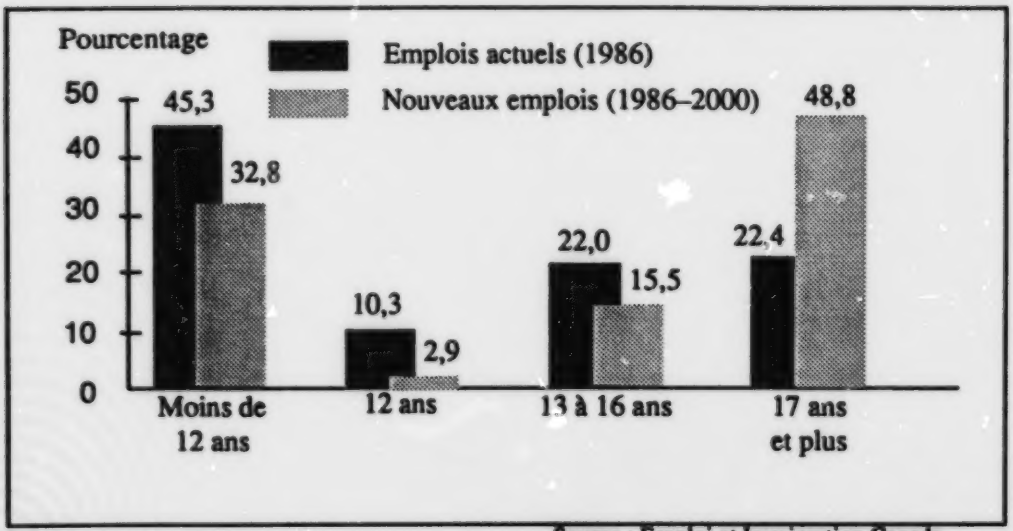
Le passage d'une économie basée sur les ressources naturelles à une économie basée sur l'information, parallèlement à l'invasion du milieu de travail par les techniques de pointe, change radicalement les compétences recherchées. Ce changement a des conséquences importantes pour les chercheurs d'emploi, notamment la nécessité de se recycler, de se perfectionner et d'augmenter leur polyvalence afin d'exécuter des tâches qui relevaient auparavant de professions différentes.

L'augmentation de la scolarité et des qualifications exigées

Comme la main–d'œuvre de demain devra posséder des qualifications plus élevées, l'accès à l'éducation permanente et à la formation continue est d'une importance capitale. Cette évolution de la demande se reflète déjà dans l'exigence d'une formation de base plus solide, qui correspond mieux aux impératifs d'une vision du travail axée sur la concurrence et l'esprit d'initiative. Les qualités recherchées sont les suivantes : capacité d'analyse, facilité à communiquer, esprit d'équipe, aptitude à résoudre des problèmes, capacité d'"apprendre à apprendre" et faculté d'adaptation.

Selon Emploi et Immigration Canada, 64 pour cent des emplois qui seront créés entre 1986 et l'an 2000 demanderont de 13 à 17 ans de scolarité et plus, alors que ce n'était le cas que de 44 pour cent des emplois en 1986. Cette tendance révèle aussi un net recul des emplois pour lesquels des études secondaires ne sont pas requises. Seuls 36 pour cent des emplois créés entre 1986 et l'an 2000 demanderont douze ans de scolarité ou moins, alors que c'était le cas de 56 pour cent des emplois en 1986. Ces chiffres surestiment peut–être l'ampleur du phénomène, mais ils soulignent une tendance très nette dans le marché du travail.

Hausse de la scolarité et des qualifications exigées
Comparaison des emplois actuels et des nouveaux emplois
Canada – 1986 à l'an 2000



Source : Emploi et Immigration Canada
« Le nouveau mode d'emploi » 1989

Dans une économie de l'information en plein essor, la main–d'œuvre manitobaine doit régulièrement mettre à jour ses compétences et en acquérir de nouvelles. La formation professionnelle et le recyclage sont devenus l'affaire d'une vie. Les économistes, les enseignants et les analystes les plus éminents pressent tous les gouvernements d'adopter des politiques qui soutiennent la formation continue. À mesure que l'industrie évolue, on doit doter les travailleurs de nouvelles qualifications par le recyclage et la formation. Il faut revoir l'orientation classique de l'instruction professionnelle en rétablissant l'équilibre entre la formation générale et la formation spécialisée.

L'ÉCART ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN–D'ŒUVRE

L'écart qui se creuse entre l'offre et la demande de main–d'œuvre devient de plus en plus préoccupant. Ce problème ressort clairement des inquiétudes qu'expriment les employeurs du Manitoba :

- La faiblesse de la formation de base de la main–d'œuvre;
- La pénurie chronique de main–d'œuvre;
- Le manque de main–d'œuvre qualifiée;
- La forte incidence de l'analphabétisme;
- L'existence simultanée d'un taux de chômage élevé et d'un fort taux d'inoccupation des emplois;
- Le laisser–aller des employés;
- L'absence de mécanisme servant à cerner les qualifications en demande afin d'offrir la formation voulue.

La situation de l'offre et de la demande chez les cadres et dans les professions libérales est très révélatrice. Entre 1981 et 1986, 78 pour cent des emplois créés au Manitoba se trouvaient dans ces catégories, alors que 15 pour cent seulement des chômeurs possédaient les qualités requises. On pourrait régler le problème en planifiant mieux l'évolution de l'offre et de la demande.

La persistance d'un taux de chômage élevé alors que de nombreux emplois sont vacants indique aussi que la formation de la main–d'œuvre laisse à désirer. La tendance se manifeste dans tous les secteurs de l'économie. Dans le cadre d'un sondage que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a réalisé en 1989 auprès de ses membres manitobains, 32 pour cent des participants ont indiqué que le manque de main–d'œuvre qualifiée constituait un problème sérieux. On pourrait améliorer la qualité des programmes de formation en resserrant les liens avec le secteur privé et en répondant davantage aux besoins de l'industrie.

Beaucoup de travailleurs sont dénués de la formation de base qui est indispensable à l'acquisition de nouvelles habiletés. Il est donc impératif que le gouvernement corrige de manière globale et cohérente les lacunes de la formation générale des jeunes et des adultes.

Avec la mondialisation croissante de l'économie, il devient essentiel de réduire au maximum l'écart entre l'offre et la demande de main–d'œuvre. Nous pourrons y parvenir en développant les initiatives de formation actuelles et en améliorant la formation de base, la planification de la main–d'œuvre et la qualité de l'instruction professionnelle. C'est notre capacité et notre volonté de relever les défis de l'instruction générale et de la formation professionnelle qui détermineront le succès ou l'échec de notre économie pendant les années 1990.

PARTENAIRES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est une responsabilité partagée entre les gouvernements, le secteur privé, le mouvement syndical, les maisons d'enseignement, les collectivités locales et les individus. Pour augmenter la capacité concurrentielle de l'économie, tous les partenaires du marché du travail doivent concerter leurs efforts. Les défis des années 1990 exigent qu'ils collaborent plus étroitement afin d'accroître l'investissement collectif dans la formation professionnelle au Manitoba.

Pendant la prochaine décennie, on devra revoir le rôle de tous ceux qui participent à la formation professionnelle afin d'assurer le respect des priorités, d'améliorer la coordination des efforts et d'éviter les chevauchements. Les pouvoirs publics devront adopter de nouvelles approches s'ils veulent découvrir des solutions originales et amplifier l'engagement dans la formation.

Le taux de croissance de la productivité du Canada est plus bas que celui des États–Unis, de l'Allemagne de l'Ouest et du Japon. Notre productivité souffre d'un retard technologique et de l'insuffisance de nos investissements dans la formation professionnelle de base. Malgré les avantages démontrés de la formation, peu d'employeurs se soucient d'en dispenser. Contrairement à ce qui se fait ailleurs, les gouvernements du Canada n'ont pas fait de la formation un élément clé de leur politique économique. Comme on aura du mal à rattraper les États–Unis en matière de recherche et développement, il est important que l'instruction et la formation deviennent une considération de premier plan dans la politique gouvernementale.

Une chose semble claire : les pays dont la productivité augmente reconnaissent qu'il existe un lien entre le rendement économique et la formation et ils utilisent celle–ci comme un instrument de leur politique industrielle. Dans ces pays, les activités de formation s'appuient sur une infrastructure permanente. Les individus et les employeurs y ont facilement accès et il y existe une collaboration réelle entre le monde des affaires, les syndicats, les gouvernements, les maisons d'enseignement et les collectivités.

LE PARTAGE DES COMPÉTENCES

Les gouvernements fédéral et provinciaux ont des compétences différentes concernant l'éducation et le marché du travail. Le gouvernement fédéral est responsable de créer une situation économique stable et dynamique et d'assurer le fonctionnement efficace du marché du travail. Les gouvernements provinciaux sont responsables de l'éducation à tous les niveaux : écoles publiques, collèges communautaires, universités et autres établissements d'enseignement publics. Cependant, le gouvernement fédéral est traditionnellement une source importante de financement pour l'enseignement supérieur, grâce à des ententes comme l'accord sur le Financement des programmes établis et l'achat de cours aux collèges communautaires.

De plus en plus, les deux paliers de gouvernement s'engagent dans une série de dossiers concernant le marché du travail qui se recoupent. Le virage des dernières années vers l'éducation permanente et l'importance croissante de l'instruction et de la formation dans le marché du travail ont estompé la différence entre leurs compétences. À titre d'exemple, mentionnons qu'ils se partagent la responsabilité de former les immigrants et les chômeurs, en particulier ceux qui ne peuvent participer pleinement au marché du travail, et de promouvoir l'équité d'emploi.

LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Au Manitoba, le fédéral et la province doivent travailler ensemble à améliorer l'efficacité du marché du travail, par l'intermédiaire des initiatives suivantes :

- Élaborer des stratégies et des politiques de formation professionnelle avec les autres partenaires sociaux et les financer convenablement.
- Coordonner les programmes de formation afin d'éviter qu'ils se chevauchent, s'assurer qu'ils sont bien dispensés et garantir leur rendement.
- Favoriser une participation accrue du secteur privé en jouant un rôle de catalyseur et d'informateur.

Tous les partenaires sociaux ont un certain rôle à jouer dans la mise en valeur des ressources humaines de la province. Par exemple, ce sont les employeurs qui ont la responsabilité de former leurs propres travailleurs. De leur côté, les individus doivent contribuer à leur perfectionnement professionnel en manifestant la volonté d'apprendre pendant toute leur vie. Nous précisons le rôle des divers acteurs dans les paragraphes suivants.

Le gouvernement provincial

- Assumer au premier chef la responsabilité de l'instruction et de la formation, notamment en ce qui concerne l'élaboration des politiques, la planification, le financement (avec l'appui du gouvernement fédéral), l'enseignement et l'obligation de rendre compte.
- Renseigner les entreprises au sujet des programmes de formation et des services du secteur public et privé et distribuer de l'information sur les carrières aux individus.
- Consulter le gouvernement fédéral afin de s'assurer que les stratégies et les politiques du Manitoba s'inscrivent dans les orientations nationales et représenter les intérêts du Manitoba dans les discussions sur le versement de crédits fédéraux.
- En collaboration avec les autres provinces, élaborer des normes nationales de formation professionnelle très strictes qui assureront la mobilité des travailleurs qualifiés à l'intérieur du Canada (par ex., le Programme du Sceau rouge).

Le gouvernement fédéral

- Assumer au premier chef les responsabilités reliées au marché du travail, y compris l'élaboration des politiques, la planification, le financement et l'obligation de rendre compte.
- Offrir un service d'orientation professionnelle, de l'information sur le marché du travail et des services connexes par l'entremise des Centres d'emploi du Canada.

- Administrer un programme de soutien au revenu des chômeurs qui reçoivent une formation ou de l'instruction reliée à un emploi.

- Assurer la bonne gestion du Programme assurance–chômage, en consultant notamment les employeurs et les travailleurs sur l'utilisation des fonds destinés à la formation.

- Réaliser des études sur le marché du travail et élaborer une base de données nationale, en s'attachant notamment à recueillir des données sur la demande présente et à venir par profession.

- Faciliter le recyclage de la main–d'œuvre qu'imposent la restructuration industrielle et d'autres facteurs.

Les entreprises

- Assumer au premier chef la responsabilité d'accroître la compétence des travailleurs en dispensant une formation structurée et informelle aux employés, en leur offrant des promotions et en intégrant la planification de la main–d'œuvre au sein de l'entreprise.

- Participer à l'élaboration des politiques et des stratégies de formation professionnelle et contribuer à l'établissement du climat voulu pour que le Manitoba se dote d'une main–d'œuvre hautement qualifiée, productive et polyvalente.

- Participer à la planification du marché du travail et à la planification de la main–d'œuvre pour l'ensemble de l'industrie aux niveaux local, provincial et national dans le but d'assurer qu'on ne manque pas de travailleurs qualifiés.

- Mettre leur temps, leur savoir–faire, leurs connaissances et leur expertise au service des cours de formation professionnelle de base et de recyclage; si possible, appuyer aussi les programmes en apportant un soutien financier, en prêtant des installations et en fournissant une formation en cours d'emploi.

- Contribuer à la formation professionnelle des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en aidant le gouvernement à mettre sur pied des programmes pertinents.

Les collectivités

- Perfectionner la main–d'œuvre de la collectivité en rassemblant les ressources et en démontrant la volonté nécessaire pour dispenser la formation professionnelle qui correspond aux priorités locales et favorise le développement économique de la collectivité.

- Mettre les locaux municipaux à la disposition des organismes de formation et encourager leurs membres à adhérer aux buts des politiques et des stratégies de formation professionnelle.

- Favoriser la mise sur pied de programmes locaux efficaces en mettant à contribution les ressources locales, en stimulant l'intérêt des habitants et en investissant les connaissances et l'expérience qu'ils possèdent dans la réalisation de projets de formation.

Les écoles publiques et privées – Primaire et secondaire

- Dispenser l'instruction de qualité qui est indispensable à l'acquisition de toutes les aptitudes professionnelles.
- Dispenser une formation générale et une formation professionnelle de qualité qui préparent convenablement les élèves aux études postsecondaires et au marché du travail.
- Inculquer aux élèves l'attitude et les habitudes de travail qui en feront des membres productifs de la société.
- Offrir l'instruction générale et professionnelle de base aux adultes qui ont du rattrapage à faire sur ce plan.

Les établissements postsecondaires – Collèges communautaires et universités

- Élaborer des programmes de formation professionnelle spécialisée qui ont pour but de former des travailleurs plus qualifiés.
- Offrir une formation professionnelle diversifiée qui affine les aptitudes des étudiants pour qu'ils soient des professionnels qualifiés dès leur arrivée sur le marché du travail.
- Offrir une formation générale et professionnelle de qualité qui prépare les étudiants aux études professionnelles de 2e cycle et autres.
- Assurer le rattrapage et la préparation des étudiants qui en ont besoin pour accéder aux études postsecondaires.
- Dispenser des cours de formation, de recyclage et d'éducation permanente de qualité, qui sont conformes au principe de l'apprentissage continu, aux besoins du marché et aux intérêts des individus et qui sont payés soit par des employeurs, soit par les élèves.

Les établissements et services de formation privés

- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle qui correspondent à des marchés particuliers et qui sont financés par un employeur ou par les participants.
- Offrir une formation de base et des programmes de rattrapage qui représentent une solution de rechange valable aux établissements publics et qui stimulent la concurrence dans le domaine de la formation.

Les syndicats, l'industrie et les associations professionnelles Les organismes communautaires et non-gouvernementaux

- Faire connaître et défendre les besoins en formation professionnelle de leurs membres, conformément à leur mandat et à leur composition.
- Contribuer à la prévision des besoins en matière d'emploi et de compétence afin d'assurer la formation d'une main-d'œuvre qualifiée qui peut répondre aux demandes du marché, tout en tenant compte des intérêts des membres.

- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle, ou en assumer la responsabilité, afin de s'assurer qu'ils possèdent un contenu pertinent, qu'ils répondent à des normes élevées et qu'ils sont réellement accessibles.

- S'assurer que les membres aient l'occasion d'obtenir une formation professionnelle convenable en prenant des arrangements spéciaux avec les employeurs ainsi qu'en fixant et contrôlant les normes professionnelles.

- Contribuer à l'établissement du climat nécessaire pour former une main–d'œuvre hautement qualifiée, productive et polyvalente en soulignant l'importance de la formation professionnelle et en reconnaissant le rôle joué par les partenaires sociaux dans la poursuite de cet objectif.

LE PARTENARIAT

Sur le plan politique comme sur le plan administratif, la structure des gouvernements est basée sur leur obligation de se justifier devant l'électorat. Les gestes du gouvernement sont dirigés par la nécessité implicite de satisfaire la majorité des citoyens. C'est pourquoi l'activité politique et l'opinion publique ont tendance à privilégier les actions à court terme. Cette tendance amène souvent le gouvernement à s'attaquer aux symptômes en négligeant les causes du mal.

Les gouvernements se soucient avant tout de recycler les chômeurs et de dispenser une solide formation générale. On a accordé trop peu d'attention à la nécessité d'améliorer et de mettre à jour les qualifications des travailleurs. Les employeurs ont le devoir de former les employés et spécialement de leur apprendre les techniques particulières à l'entreprise ou à l'industrie.

Pour préparer l'avenir, le gouvernement doit encourager tous les partenaires sociaux, particulièrement le secteur privé, à revaloriser plus activement l'instruction au Manitoba. Le gouvernement doit servir de modèle et de catalyseur afin de multiplier les initiatives visant à former une main–d'œuvre qualifiée et polyvalente.

Le gouvernement doit intervenir au niveau des politiques d'ensemble, il est vrai, mais la philosophie du partenariat lui interdit d'agir seul. En plus du partage des responsabilités, il existe de nombreuses possibilités de collaboration entre le secteur privé et le secteur public, et entre le monde des affaires et celui de l'éducation. Pour favoriser des initiatives en ce sens et s'assurer qu'elles donnent des résultats à long terme, on doit surmonter trois obstacles potentiels :

1. La réticence du monde des affaires à traiter avec le gouvernement;
2. L'absence du secteur privé dans les mécanismes de planification et d'élaboration des politiques gouvernementales;
3. Le peu de cas que beaucoup d'entreprises font de la formation et leur ignorance des ressources qui leur sont offertes.

Dans le domaine de la formation, la création de liens durables entre les partenaires sociaux est une démarche de longue haleine qui se fonde sur le dialogue, le consensus et l'engagement. Pour nourrir le respect de la formation, il est nécessaire de sensibiliser la population. Le marché exige que les initiatives conjointes reflètent la structure économique et sociale unique du Manitoba. Les partenaires doivent apprendre à sortir des sentiers battus et à s'entraider, et démontrer que l'union des ressources publiques et de l'initiative privée peut être la combinaison gagnante.

L'ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE PROVINCIALE EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'élaboration d'une stratégie provinciale en matière de main-d'œuvre, axée avant tout sur la formation, fournira le cadre nécessaire pour améliorer les politiques d'emploi, la planification de la main-d'œuvre et la concertation. Pour être efficace, la stratégie doit tenir compte des acteurs qui interviennent dans le processus de formation. C'est à partir de là que le gouvernement définira les orientations et les priorités qui stimuleront le développement de la formation professionnelle dans l'ensemble de la province.

La mise en œuvre de cette stratégie exige un mécanisme de planification continue qui servira à cerner les besoins et les priorités au niveau provincial, au niveau local et au niveau sectoriel. Il doit associer les deux paliers de gouvernement, le secteur privé (patronat et syndicats), les maisons d'enseignement et les représentants municipaux. La formation financée par le gouvernement doit cadrer avec les priorités cernées dans le processus de planification.

Le gouvernement doit aussi jouer un rôle de premier plan dans la coordination des programmes de formation. Grâce à la restructuration administrative, nous avons maintenant un ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle qui est chargé de l'instruction publique, de la formation professionnelle et de la planification de la main-d'œuvre. Son existence devrait accentuer la cohérence des interventions provinciales. Cependant, on doit aussi améliorer la coordination des programmes entre les gouvernements, les ministères et les administrations locales.

LE SYSTÈME D'INSTRUCTION PROFESSIONNELLE EXISTANT

Plusieurs aspects de l'actuel système d'instruction professionnelle donnent à penser que l'on ne profite pas au maximum des ressources investies dans la formation des compétences.

- Jusqu'ici, la formation professionnelle visait avant tout à réaliser des objectifs sociaux, son rôle d'outil de développement économique étant relégué au second plan. Les deux paliers de gouvernement se sont attachés à former les jeunes et les chômeurs; ils ont négligé de favoriser le perfectionnement de la population active et l'engagement du secteur privé dans la formation sur le tas.
- Le système provincial d'instruction générale et professionnelle offre une série étendue de programmes et de services, mais n'applique pas un plan stratégique assorti de priorités définies. Le système actuel n'est pas doté de mécanismes de contrôle basés sur la mesure des résultats et du rendement.
- Les programmes provinciaux et fédéraux font trop souvent double emploi et les employeurs ont beaucoup de mal à obtenir de l'information sur les programmes et les services offerts.

- Les programmes de formation sont souvent trop complexes et trop rigides. Dans un récent sondage, 50,7 pour cent des membres manitobains de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ont indiqué que les formalités et la paperasserie gouvernementales leur causent de sérieux problèmes.

Les crédits publics pour la formation

Les crédits que le fédéral a affectés aux programmes de formation et autres dans le cadre de la Planification de l'emploi ont diminué de 26 pour cent en cinq ans, passant de 86,7 millions de dollars en 1984-1985 à 64,2 millions de dollars en 1989-1990. Pendant la même période, les dépenses provinciales ont baissé de 17 pour cent, chutant de 113,8 millions en 1984-1985 à 93,8 millions en 1989-1990. Pendant l'exercice financier 1989-1990, le provincial et le fédéral ont versé un total de 158 millions de dollars pour la formation et les programmes touchant la main-d'œuvre, y compris les études collégiales. Malgré la baisse substantielle enregistrée depuis cinq ans, il s'agit d'un investissement respectable des pouvoirs publics dans l'acquisition des compétences. Il est donc alarmant de noter l'absence de toute stratégie concertée en la matière, alors que les deux paliers de gouvernement s'attaquent dans bien des cas aux mêmes problèmes. On ne fait presque rien pour coordonner les priorités, les politiques et les dépenses de chacun.

Le gouvernement fédéral participe au financement de l'enseignement général et professionnel postsecondaire en vertu d'un Accord sur le Financement des programmes établis. Dans le dernier Discours du trône, le fédéral a annoncé une réduction importante du financement pour les deux prochaines années. Parallèlement, le 31 mars 1990, on assistait à l'expiration des dispositions de l'Entente sur le développement du Nord aux fins desquelles le gouvernement fédéral finançait depuis longtemps des programmes de formation destinés principalement aux autochtones. Ces coupures, qui surgissent à un moment où l'on s'entend de plus en plus sur l'importance de l'instruction générale et professionnelle, obligent le gouvernement provincial à dépenser davantage pour préserver les programmes existants.

Les objectifs actuels du financement public

Les systèmes fédéral et provincial de formation professionnelle se sont inscrits toujours davantage dans une optique de promotion sociale plutôt que de développement économique. La stratégie fédérale de Planification de l'emploi, par exemple, vise à recycler les chômeurs chroniques, les personnes désavantagées sur le plan de l'emploi, les jeunes et les gens qui ont quitté le marché du travail pendant un certain temps, et non à offrir des cours professionnels plus avancés dans les collèges communautaires. Cette démarche est justifiable quand le marché du travail est en pleine expansion, mais elle n'accorde pas assez d'importance au renforcement des compétences chez les jeunes et chez les travailleurs, surtout dans les secteurs de pointe de l'économie.

Les priorités du gouvernement fédéral sont en contradiction avec celles d'autres pays comme le Japon et l'Allemagne, où la formation s'insère dans une stratégie économique bien plus que dans une stratégie sociale. On considère souvent l'instruction générale et professionnelle comme des programmes sociaux, mais elle constitue en réalité un investissement dans l'avenir économique. Une éventuelle stratégie provinciale en matière de formation devrait corriger ce déséquilibre entre les objectifs sociaux et les objectifs économiques.

LA STRATÉGIE FÉDÉRALE DE MISE EN VALEUR DE LA POPULATION ACTIVE

Le Canada consacre une plus grande part de son produit intérieur brut aux programmes de main-d'œuvre que la plupart des pays industrialisés, mais 75 pour cent des crédits affectés à ces programmes servent en fait à la protection passive du revenu. Pour changer cette orientation, le gouvernement fédéral a annoncé en avril 1989 sa Stratégie de mise en valeur de la population active. L'initiative permettra d'injecter 775 millions de dollars de plus dans les programmes de formation et d'emploi tout en réduisant le coût des programmes de protection du revenu, grâce au resserrement des critères d'admission à l'assurance chômage. On prévoit que le Manitoba recevra environ 32 millions des fonds libérés. La stratégie vise par ailleurs à doubler d'ici cinq ans la contribution du secteur privé aux initiatives de formation.

La stratégie comprend notamment les volets suivants :

- La formation des bénéficiaires de l'assurance chômage;
- La planification et la formation de la main-d'œuvre;
- L'enseignement des habiletés de base;
- L'aide aux travailleurs déplacés et âgés;
- Les mesures d'encouragement au travail autonome et à la mobilité;
- Des fonds supplémentaires pour la création d'entreprises (le Programme de Développement des collectivités);
- Des fonds supplémentaires pour la réinsertion des travailleurs touchés par une fermeture d'usine ou un changement technique (le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie).

La stratégie n'a fait l'objet d'aucune consultation avant son lancement et se résume à une série d'interventions ponctuelles qui tentent de suppléer l'absence d'une politique d'ensemble. Curieusement, on n'a pas commencé par évaluer la Planification de l'emploi, qui représente actuellement des dépenses de 63 millions au Manitoba, pour l'intégrer à la nouvelle stratégie.

Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité a récemment consulté le secteur privé (entreprises, syndicats et associations) au sujet de la stratégie pour le compte du gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de six groupes d'étude. Il est préoccupant de constater que le groupe d'étude sur la planification et la formation de la main-d'œuvre n'a pas réussi à s'entendre sur la façon dont on pourrait stimuler la participation du secteur privé. Dans un tel contexte, il est capital que le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral coordonnent leurs efforts pour encourager le secteur privé à s'engager dans la planification et dans la formation de la main-d'œuvre.

Le financement de la nouvelle stratégie est assuré par les primes d'assurance chômage que le gouvernement perçoit auprès des employeurs et des employés. Il est donc normal que ceux-ci participent activement à la définition des priorités. Les groupes de travail ont recommandé que l'on crée à cette fin des organes consultatifs locaux, provinciaux et nationaux. Une fois en place, ces organes incluront une forte représentation du commerce et de l'industrie (y compris les petites entreprises) et feront rapport aux deux paliers de gouvernement.

L'ÉLABORATION DE NOUVELLES ORIENTATIONS

Quel que soit l'angle sous lequel on se place, il est clair que notre système de formation professionnelle a besoin d'une sérieuse réforme. Nous devons reconnaître l'importance de posséder une main-d'œuvre qualifiée et d'associer les plans de formation aux plans de développement économique. Les nouvelles orientations devraient s'inspirer des principes suivants.

- Tous les partenaires sociaux doivent participer à l'élaboration des politiques de formation professionnelle, au niveau national, au niveau provincial, au niveau sectoriel et au niveau local.

- La formation professionnelle doit contribuer au succès des entreprises et au développement économique. Sa définition doit englober les méthodes structurées autant que les procédés informels d'acquisition des aptitudes professionnelles, y compris la formation sur le tas. On doit reconnaître que la formation ne se limite ni aux programmes financés par le gouvernement, ni à ceux qui sont dispensés dans une école.

- Les employeurs et les travailleurs doivent accepter de participer davantage à la formation et à son financement. Les employeurs sont responsables de former et de perfectionner leur personnel pour qu'il possède les compétences particulières exigées par le milieu de travail. Les travailleurs sont responsables de développer leurs habiletés et leurs aptitudes en s'engageant dans une démarche de formation continue.

- Le gouvernement doit encadrer le mouvement en adoptant les politiques voulues et en veillant avec un soin particulier au bon fonctionnement du marché du travail par les mesures suivantes :

  - assurer une plus grande correspondance entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et diffuser de l'information;

  - assurer la formation des jeunes et des gens qui retournent dans le marché du travail;

  - assurer la formation des chômeurs, notamment ceux qui ont des obstacles particuliers à surmonter pour se trouver un emploi;

  - assurer le fonctionnement du système d'instruction public tout en reconnaissant le rôle que jouent les établissements privés et les services de formation;

  - stimuler l'engagement du secteur privé, des collectivités et des autres partenaires sociaux.

- Dans la mesure du possible, il convient de déléguer le pouvoir de dispenser la formation aux organismes locaux, où les ressources publiques et les ressources privées s'associent le mieux pour satisfaire les besoins des entreprises et des particuliers. Le secteur privé, les citoyens et les collectivités doivent adapter les ententes, les programmes et les ressources en fonction des circonstances.

- Les programmes de formation doivent être simples, souples, accessibles et axés sur le résultat. Les décisions financières doivent être basées sur des besoins démontrés et sur des effets à long terme, et prévoir une évaluation périodique de l'efficacité des programmes.

Le gouvernement doit se fixer pour objectif de mettre sur pied un tel système avec l'aide du secteur privé. Le but poursuivi est de faciliter l'accès des citoyens à la formation professionnelle pendant toute leur vie active.

La mise en œuvre de la stratégie au niveau administratif demande la concertation des deux paliers de gouvernement, ainsi que la prise en compte des besoins du marché et du rôle des partenaires sociaux. Les orientations gouvernementales doivent énoncer les priorités et préciser leur importance respective. En outre, on doit séparer les rôles des paliers de gouvernement afin d'éviter qu'ils ne se marchent sur les pieds, sauf dans les cas où une intervention conjointe s'impose.

Les orientations gouvernementales doivent équilibrer les objectifs sociaux et les objectifs économiques, tout en respectant le plan économique de la province et sa stratégie scientifique et technique. Elles doivent accorder une attention spéciale à l'infrastructure d'instruction (écoles, collèges et universités), qui reste de compétence provinciale quelles que soient les ententes de financement en vigueur.

Pour rationaliser la formation professionnelle, le gouvernement n'a pas besoin d'investir plus, mais d'investir mieux. Il faudra du temps et de l'énergie pour cerner avec précision les besoins des entreprises et pour s'assurer que les établissements d'instruction publics et privés élaborent les programmes qui répondent à ces besoins.

LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Une fois que les orientations sont définies, on a besoin d'un mécanisme de planification continue pour cerner les besoins locaux, provinciaux et sectoriels avant que se manifeste une pénurie de main-d'œuvre. La planification doit servir à déterminer quels sont les besoins présents et à venir du marché du travail, suffisamment à l'avance pour que l'on instaure les programmes de formation nécessaires.

La philosophie du partenariat suppose un ferme engagement de tous les intéressés dans le processus de planification, qui comprend autant la mise au point et l'exécution du plan que le choix des priorités de financement. La planification doit être une démarche suivie débouchant sur la présentation d'un rapport annuel en temps voulu pour éclairer les décisions. Grâce à cette démarche, il est possible de détecter les changements démographiques et économiques assez tôt pour intervenir. Le Comité recommande que l'on crée des organes consultatifs afin de faciliter la planification de la main-d'œuvre et la conclusion d'ententes de formation, au niveau local comme au niveau provincial.

Les comités locaux de la formation

Le secteur privé et les autres partenaires sociaux ont d'importantes responsabilités en matière de formation de la main-d'œuvre; ils doivent participer plus activement à l'étude des besoins et veiller davantage à ce qu'on y réponde. Il est capital que la formation, ainsi que les rapports avec les petites entreprises, soit bien adaptée à la situation locale. Les collectivités auront ainsi plus de chances que leurs initiatives soient couronnées de succès. En outre, c'est au niveau local que les individus et les organismes partagent un sentiment d'appartenance et qu'ils peuvent vraiment se fixer un objectif commun.

Regroupés dans des comités locaux de la formation, le secteur privé, le mouvement syndical, les organismes communautaires et les établissements de formation publics et privés s'entraideraient davantage pour cerner les besoins du marché et pour y répondre, en fixant par exemple des priorités de formation. Le gouvernement provincial devrait envisager de créer ces comités en collaboration avec le gouvernement fédéral.

Le rôle des comités locaux de la formation pourrait inclure les fonctions suivantes :

- Cerner les priorités en matière de formation;
- Encourager le secteur privé à prévoir ses besoins et à participer à la formation de la main–d'œuvre;
- Diffuser de l'information sur la qualité, l'efficacité et la pertinence de la formation offerte;
- Promouvoir la conclusion d'ententes entre entreprises et maisons d'enseignement pour satisfaire les besoins du marché;
- Développer le respect de l'instruction et le souci de la formation continue dans la collectivité.

Les comités locaux de la formation, dont les membres seraient nommés conjointement par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, procéderaient à une évaluation annuelle des besoins de formation. Responsables d'un territoire donné, ces comités permettraient aux partenaires sociaux d'évaluer les besoins de main–d'œuvre ensemble et de manière suivie; ils faciliteraient aussi l'engagement et la collaboration des parties. Les systèmes de planification locaux sont plus sensibles aux besoins changeants des employeurs et des particuliers. C'est au niveau local que l'on crée des emplois et que l'on demande des compétences particulières. C'est au niveau local que les gens vivent, travaillent et veulent recevoir une formation qui leur permet de solliciter ou de conserver un emploi.

Avant qu'un comité de ce genre puisse changer des politiques ou proposer des solutions nouvelles, il doit procéder à une évaluation du marché du travail. Elle aidera à cerner les débouchés économiques et les compétences que l'on doit former pour répondre aux besoins actuels et futurs des employeurs. Chaque collectivité peut ainsi se doter d'orientations qui dépassent la portée des programmes, des organismes et des méthodes de formation existants.

Pour relever le défi économique des années 1990, on a besoin d'initiative, de collaboration, d'imagination et d'organisation. La décentralisation permet de lier plus étroitement l'enseignement des aptitudes professionnelles au développement économique local. Il est donc capital que la formation, ainsi que les rapports avec les petites entreprises, soit bien adaptée à la situation locale. Dans cette optique, le fonctionnement des comités variera selon les localités. Un comité rural, par exemple, mettrait un accent particulier sur l'adaptation des agriculteurs aux techniques de pointes, sur le plan de l'exploitation comme sur le plan de l'administration.

Un institut manitobain de la formation professionnelle

Dans l'esprit de collaboration mentionné, il est souhaitable de créer une structure provinciale chargée de s'assurer que la stratégie répond aux besoins du marché et revalorise l'instruction au Manitoba. Alors que les comités locaux de la formation serviraient à définir les politiques et programmes provinciaux en fonction des priorités locales, un institut provincial de la formation professionnelle se pencherait sur les politiques gouvernementales concernant l'ensemble de la province.

Cet organisme autonome chargé d'étudier le marché du travail et les politiques gouvernementales serait composé de représentants du secteur privé, du monde syndical, des municipalités et de l'enseignement; il emploirait un directeur et quelques chercheurs. Les comités locaux de la formation y seraient représentés.

L'institut aurait pour mandat de conseiller le gouvernement au sujet des aspects de l'instruction publique et de la formation professionnelle qui ont une incidence marquée sur la main-d'œuvre. Il serait chargé de mener à bien un certain nombre d'activités, dont les suivantes :

- Évaluer l'efficacité de la stratégie provinciale en matière de formation professionnelle et cerner les besoins, les tendances et les priorités du marché du travail;
- Faire des recherches, des analyses du marché du travail et des recommandations touchant la politique provinciale en matière de main-d'œuvre;
- Promouvoir des associations entre entreprises et établissements d'instruction et des initiatives conjointes;
- Encourager l'achat de matériel et d'équipement pédagogiques conçus spécialement pour la formation sur le tas.
- Évaluer les programmes, les services et l'infrastructure de formation;
- Renseigner les entreprises au sujet des cours, du matériel et des ressources auxquels elles ont accès, grâce à une banque de données idéalement reliée à un réseau national (p. ex. la Société ontarienne de formation).
- Revaloriser l'instruction et favoriser le développement de l'industrie de la formation au Manitoba, en encourageant le secteur privé et les autres partenaires sociaux à s'engager davantage dans la formation.

La vocation provinciale d'un tel institut lui permettrait d'aider les deux paliers de gouvernement à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies pertinentes en matière de main-d'œuvre. Par ailleurs, il jouerait un rôle capital en expliquant les enjeux de la formation au public et aux entreprises et en leur soulignant à quel point l'avenir économique de la province dépend d'une main-d'œuvre qualifiée.

LA COORDINATION

Il est indispensable d'améliorer la coordination des programmes et services de formation au sein de toutes les administrations, afin d'assurer le meilleur usage de ressources limitées. Cette coordination doit se manifester non seulement à l'intérieur des ministères et entre eux, mais aussi entre les paliers de gouvernement.

La restructuration de l'appareil gouvernemental réalisée en 1989 a permis de rationaliser la planification et la coordination dans une certaine mesure, mais il reste encore des progrès à faire. Le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle doit assumer la coordination de tous les programmes et services de formation provinciaux, y compris ceux qu'administrent le ministère du Travail, le ministère des Services à la famille, le ministère de l'Agriculture et le ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme. Il serait peut-être indiqué de poursuivre la restructuration afin de regrouper au sein d'un seul ministère tous les programmes touchant le marché du travail.

On a aussi besoin d'une meilleure coordination au sein du ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle, en particulier dans le domaine des programmes et services destinés aux jeunes. Mentionnons par exemple que l'on n'a jamais considéré les études secondaires en fonction de leur efficacité par rapport au marché du travail. Pourtant, il devient de plus en plus clair que le système scolaire joue un rôle important pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre. On doit coordonner les initiatives destinées aux élèves qui fréquentent l'école secondaire, le collège ou l'université avec celles qui ont pour but d'aider les jeunes qui ont quitté l'école à se trouver une place dans le marché du travail.

LES FONDATIONS : LE RÔLE DU SYSTÈME SCOLAIRE

Quelle qu'elle soit, la stratégie de formation professionnelle devra prévoir des interventions axées expressément vers les jeunes. Dans ce contexte, on doit revoir le rôle du système scolaire.

Dans un premier temps, le comité avait décidé de laisser de côté la question de l'éducation publique, car elle avait déjà fait l'objet d'un rapport en 1988 et parce qu'aucun représentant du monde de l'enseignement ne siégeait au comité. À mesure que les travaux ont avancé, cependant, nous avons découvert des statistiques inquiétantes face auxquelles nous ne pouvions rester silencieux.

1. On estime que plus de 30 pour cent des élèves canadiens – dont une proportion encore plus élevée d'autochtones – quittent l'école avant d'avoir terminé leurs études secondaires.

2. Les trois quarts des élèves du secondaire entrent dans le marché du travail avec des qualifications limitées et une connaissance sommaire des réalités du travail parce qu'ils n'ont pas complété leur formation par des études supérieures.

3. Beaucoup de jeunes ont une formation générale insuffisante quand ils sortent du système scolaire, ce qui les empêche souvent d'être productifs au travail.

4. On estime qu'un Manitobain sur cinq souffre d'analphabétisme fonctionnel.

LA RENTABILITÉ DE L'ÉDUCATION PUBLIQUE

Par rapport à son produit national brut, le Canada investit beaucoup plus de fonds publics dans l'éducation, à tous les niveaux, que la plupart des autres pays industrialisés : 7,4 pour cent du PNB, alors que la moyenne internationale est de 5,8 pour cent. Cette avance – qui se manifeste surtout dans l'éducation publique – ne se traduit pas nécessairement par de meilleurs résultats. Plus de 22 pour cent des Canadiens âgés de plus de 15 ans qui ne sont pas aux études sont des analphabètes fonctionnels. Trente-et-un pour cent des élèves canadiens quittent le secondaire sans obtenir de diplôme, alors que c'est le cas de 14 pour cent seulement des élèves allemands. Il n'y a que 72 pour cent des Canadiens âgés de 17 ans qui sont inscrits à un programme officiel de formation ou d'apprentissage, contre 94 pour cent des Japonais et 89 pour cent des Allemands du même âge. Il faut donc trouver des solutions pour améliorer la rentabilité de l'instruction publique.

LES APTITUDES DE BASE ET LA PRÉPARATION AU TRAVAIL

Le comité n'est pas seul à concevoir de telles préoccupations. Les employeurs émettent des critiques semblables à l'endroit de l'école dans beaucoup de pays; on dénonce le manque de rapports entre le programme d'étude et les réalités du travail, la priorité accordée aux matières théoriques au détriment des aptitudes techniques de base et le manque de préparation dont souffrent par conséquent les finissants quand ils entrent dans le marché du travail. Les solutions que nous proposons sont similaires à celles que l'on avance dans d'autres pays : des études plus pratiques, un respect plus grand pour le monde du travail et une gestion plus efficace des écoles. Le programme de changement repose sur les principes suivants :

- L'intégration de la formation technique à la formation générale;
- L'enseignement de toute la gamme des aptitudes professionnelles à davantage d'élèves;
- L'enseignement des aptitudes professionnelles à l'école comme en milieu de travail;
- L'enseignement régulier des matières générales à tous les élèves;
- Une collaboration accrue entre les écoles et les employeurs.

Considérant son coût élevé et ses piètres résultats, on peut affirmer que le système actuel d'instruction générale et professionnelle ne répond pas aux besoins des années 1990. On doit envisager dès maintenant des solutions énergiques, en particulier le retour aux matières de base et l'obligation de respecter certaines normes.

L'amélioration des aptitudes de base est essentielle si l'on veut assurer le bon fonctionnement du marché du travail et la qualité des candidats. Toutefois, l'on doit également renforcer les programmes de formation professionnelle existants et les rendre accessibles à plus d'élèves.

Les aptitudes de base

Il est difficile de prédire quelles seront les qualifications en demande dans l'avenir, mais les orientations générales sont claires : le marché du travail aura besoin de travailleurs extrêmement qualifiés dans les années 1990 et cette tendance se maintiendra par la suite. On exigera beaucoup plus d'aptitudes d'analyse et de communication. D'ici l'an 2000, selon Emploi et Immigration Canada, près de la moitié des nouveaux emplois demanderont au moins cinq ans d'études et de formation professionnelle en plus d'un diplôme d'études secondaires. Surtout, le marché du travail voudra des gens qui sont capables de s'adapter et de se recycler.

Les travailleurs devront accepter de se perfectionner et d'acquérir régulièrement de nouvelles compétences. Vu l'incertitude qui entoure l'avenir de certaines professions et l'importance croissante de l'apprentissage sur le tas, on s'attend de plus en plus à ce que le système scolaire mette davantage d'accent sur les aptitudes de base.

Maintenant que nous sommes entrés dans ce qu'on appelle l'"ère de l'information", la productivité future des jeunes repose sur l'acquisition d'une gamme d'aptitudes plus étendue :

- L'alphabétisme fonctionnel (savoir lire et écrire);
- La culture scientifique (les mathématiques et les sciences);
- L'esprit d'analyse;
- La sociabilité et la capacité de communiquer.

Il est bien sûr avantageux que le système scolaire offre un vaste menu d'options, mais il est impératif que l'apprentissage des aptitudes de base soit obligatoire. En outre, on renforcerait cet objectif en instituant des examens provinciaux normalisés qui permettraient de vérifier l'efficacité du programme.

La formation professionnelle

Environ 75 pour cent des élèves qui terminent le secondaire ont besoin de programmes de formation professionnelle, étant donné qu'ils ne se dirigent ni vers le collège ni vers l'université. À l'heure actuelle, rares sont les élèves qui reçoivent une formation technique de base. Résultat, la plupart de nos jeunes possèdent fort peu d'aptitudes monnayables quand ils arrivent dans le marché du travail.

Il y a là une mauvaise affectation des ressources, qui est préjudiciable aux individus comme à l'économie. Elle constitue un gaspillage financier pour la collectivité et une tragédie personnelle pour les finissants qui se retrouvent démunis dans le marché du travail ou sont obligés de se recycler dans le système de formation professionnelle pour acquérir des aptitudes techniques de base.

La formation professionnelle ne devrait pas servir à éliminer les "mauvais" élèves. Le programme d'études du secondaire devrait permettre aux élèves de combiner l'acquisition d'une formation générale avec celle d'une formation professionnelle. On a besoin pour cela d'assouplir le système et de collaborer davantage avec le secteur privé, par exemple en développant les programmes d'alternance études–travail, les stages, la formation sur le tas, le pré–apprentissage dirigé par le secteur privé et l'apprentissage au secondaire.

LES INITIATIVES LOCALES CONJOINTES

Le secteur privé peut apporter une contribution importante à l'amélioration des résultats scolaires, en particulier ceux des élèves défavorisés, en s'associant à des initiatives locales. À l'étranger et ailleurs au Canada, les initiatives conjointes ont eu beaucoup de succès pour améliorer le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires et pour accroître la qualification technique des finissants.

On a mis sur pied des initiatives productives de cet ordre dans plusieurs villes nord–américaines (dont Saskatoon, Calgary et Vancouver), en s'attachant à trois orientations qui représentent des stratégies d'investissement efficaces pour récupérer les laissés–pour–compte du système d'éducation : la prévention par l'intervention précoce; le remaniement de la formation de base; et les programmes spéciaux de maintien et de retour à l'école.

L'une des premières initiatives du genre, le Boston Compact, est une entente conclue entre des personnalités du monde des affaires, du système scolaire et du secteur communautaire qui récompense l'amélioration du rendement scolaire et la baisse du taux de décrochage par des emplois garantis dans le secteur privé. Depuis la conclusion de l'entente, l'assiduité scolaire s'est beaucoup améliorée, de même que les notes en lecture et en mathématiques, et l'on a fixé un rendement minimum en lecture pour l'obtention du diplôme. Toutes les initiatives n'ont pas connu le même succès, mais le modèle mérite d'être étudié sérieusement comme moyen de réduire les abandons et d'améliorer les aptitudes de base.

Le secteur privé peut aussi accroître sa collaboration avec les écoles secondaires par l'intermédiaire de programmes d'emploi d'été, d'alternance études–travail, de supervision, de formation professionnelle et de recherche d'emploi. La création d'ententes école–entreprise devrait être encouragée au Manitoba. On pourrait par exemple créer un programme de parrainage d'école dans le cadre duquel les entreprises locales offriraient des emplois aux élèves qui s'engagent à terminer leurs études et à améliorer leur rendement dans les matières de base.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La majorité des élèves du secondaire ne reçoivent pas l'aide dont ils ont besoin pour s'orienter et planifier leur carrière. Les parents et les maîtres doivent participer au processus d'orientation afin de suivre l'évolution constante du marché du travail. Les élèves doivent savoir comment fonctionnent le marché du travail et les entreprises pour comprendre le monde « réel » et saisir l'importance d'une attitude constructive et d'un certain nombre de valeurs. Les entreprises doivent coopérer plus étroitement avec les écoles pour promouvoir diverses carrières.

Ces questions peuvent être abordées dans le cadre d'activités collectives. Voici quelques initiatives qui pourraient aider les élèves à découvrir les réalités du travail :

- Des colloques d'orientation organisés en collaboration avec le secteur privé;
- Des rencontres avec des représentants de l'industrie, des associations professionnelles, des collèges, des universités et d'autres établissements de formation;
- L'acquisition d'expérience dans des emplois d'été, des emplois à temps partiel et des programmes d'alternance études–travail.

LA RATIONALISATION DES RÔLES

Les mécanismes de financement actuels ont permis aux divisions scolaires d'obtenir une plus grande part du budget consacré à la formation générale et professionnelle. Aidées par un programme d'immobilisation avantageux, les écoles secondaires offrent maintenant des formations plus poussées dans un nombre croissant de disciplines. On devrait encourager les divisions scolaires à partager leurs installations et leurs ressources avec d'autres organismes de formation.

Grâce aux mécanismes de financement mis en place par la province, les écoles techniques et des centres de formation professionnelle du Manitoba représentent l'une des meilleures solutions pour améliorer la formation technique et professionnelle à peu de frais. Les ateliers scolaires, qui comptent parmi les meilleurs au Canada, restent sous–exploités. Nous possédons l'infrastructure nécessaire. Ce qui manque, c'est une politique énonçant clairement le rôle que doivent jouer les établissements de formation.

Les écoles secondaires sont appelées à jouer un rôle plus étendu, étant donné qu'elle forment de vastes réseaux régionaux et que les besoins en matière de formation varient d'une localité et d'une région à une autre. On devrait confier aux divisions scolaires la charge de dispenser l'instruction générale et professionnelle de base, ainsi que l'apprentissage des métiers le cas échéant.

L'ARTICULATION ET LA COORDINATION

Les écoles publiques, les collèges communautaires et les universités doivent s'assurer que leurs programmes sont articulés avec ceux des autres établissements publics de formation professionnelle. Il est impératif que le gouvernement élabore une politique qui facilite la transition du secondaire au collégial et aux programmes d'apprentissage par la reconnaissance des acquis. Il s'agit là d'un élément crucial pour les programmes d'apprentissage et de pré–apprentissage.

Actuellement, il existe des cas de double emploi inacceptables entre les installations et les programmes d'études. Au lieu de collaborer, les collèges, les écoles secondaires, les écoles techniques privées et les organismes gouvernementaux se livrent une concurrence qui nuit au développement des métiers qualifiés.

Les écoles secondaires doivent jouer un rôle important dans le plan de formation technique. Un système de formation coordonné englobant les écoles secondaires serait plus efficace et moins coûteux que la structure présente.

LA RESPONSABILITÉ

Le système scolaire public est une ressource fondamentale pour l'enseignement des aptitudes techniques de base et pour la formation professionnelle. On devrait élargir sa vocation pour inclure la formation de base des adultes, l'alphabétisation et la formation professionnelle de base au sein de la structure existante.

On doit affirmer clairement la primauté des objectifs suivants.

1. Améliorer les aptitudes techniques de base de tous les élèves.

2. Accroître la qualité et l'accessibilité des programmes de formation professionnelle afin que beaucoup plus d'élèves acquièrent des aptitudes techniques de base.

3. Réduire le taux d'abandon scolaire.

4. Développer les programmes de retour aux études à temps plein et à temps partiel qui sont destinés aux adultes et aux jeunes.

Le gouvernement devrait tenir les structures de formation responsables des résultats obtenus. Le mécanisme d'évaluation de leur rendement serait basé sur un examen normalisé de la compétence des élèves et sur la comparaison du taux d'abandon scolaire entre les écoles et entre les divisions scolaires. Le Manitoba doit savoir comment sa jeunesse se classe en lecture, en écriture, en mathématiques et en sciences par rapport à celle des autres provinces et des autres pays. Le système scolaire n'impose pas encore de normes de rendement aux élèves. Il est temps que l'on pense à les responsabiliser.

Le secteur privé peut jouer un rôle important dans cette démarche en s'assurant que les programmes d'études sont réalistes et en donnant une expérience de travail aux élèves. Il peut donner l'exemple en mettant sur pied des initiatives de formation conjointes. En dernière analyse, cependant, c'est le système scolaire public qui doit veiller à ce que les jeunes reçoivent les bases intellectuelles et techniques dont ils ont besoin.

NOUVELLES ORIENTATIONS : LES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES

Si on le compare à celui des autres provinces, le système collégial du Manitoba est plutôt modeste. Trois collèges (le Red River Community College à Winnipeg, le Assiniboine Community College à Brandon et le Keewatin Community College à Le Pas) et deux écoles techniques (le Centre de formation technique du Manitoba et l'École d'aviation et de formation technique Stevenson), c'est peu par rapport à la norme canadienne. Dans le passé, cette situation a favorisé la rentabilité du système, tout en limitant les choix offerts. Les collèges communautaires du Manitoba relèvent exclusivement du gouvernement provincial et sont dépourvus d'autonomie et de mécanisme d'administration locale.

L'ÉVOLUTION DU MILIEU COLLÉGIAL

Les années 1980 ont été une période de transition et d'adaptation pour les collèges communautaires. Le progrès technique, le changement de la clientèle et les nouvelles politiques d'emploi se sont ajoutés à la mondialisation de l'économie et aux coupures de budget pour modifier la structure traditionnelle des programmes et des services.

Par exemple, la population étudiante a vieilli. Au Red River Community College, les étudiants n'arrivent directement du secondaire que dans une proportion de dix pour cent et leur âge moyen approche maintenant de trente ans. Par conséquent, les collèges doivent élargir leur vocation pour compléter les programmes de formation des jeunes par des programmes de perfectionnement et de recyclage destinés aux adultes. Pour trouver des emplois intéressants, on doit maintenant recevoir une formation générale et professionnelle de base plus solide et la poursuivre pendant toute sa vie.

En plus de répondre aux besoins de la clientèle adulte, les collèges doivent s'adapter à d'autres besoins nouveaux :

- Le nombre croissant de femmes et de personnes défavorisées sur le plan de l'emploi qui cherchent une formation;
- Les besoins uniques des autochtones, des ruraux et des gens du Nord;
- La formation linguistique de base, l'alphabétisation et les cours de rattrapage qui sont préalables à toute formation professionnelle;
- La reconnaissance des acquis scolaires et professionnels.

Ces changements demandent plus de souplesse, de sensibilité et d'imagination aux établissements. Il est nécessaire de préciser le rôle des collèges communautaires dans la société d'aujourd'hui. Actuellement, leur vocation est si vague qu'ils ne savent plus où concentrer leurs efforts.

Trois questions doivent être réglées si l'on veut que le système collégial se dote de priorités convenables pour la décennie qui commence :

- La vocation et l'envergure;
- La formule d'enseignement;
- La structure administrative.

LA VOCATION ET L'ENVERGURE

Les collèges communautaires du Manitoba sont à une croisée de chemins. Plusieurs orientations s'offrent à eux :

- Dispenser toute la gamme des programmes au sein d'un territoire donné;
- Se limiter à la formation professionnelle des élèves qui quittent le secondaire;
- Devenir des centres de recyclage, qui dispenseraient aussi des cours de rattrapage dans bien des cas;
- Se spécialiser dans certaines disciplines;
- Se transformer en établissements de formation continue.

Deux grandes considérations gouverneront ce choix. D'une part, les collèges doivent attirer une plus forte proportion des élèves du secondaire dans les programmes de diplôme et de certificat, vu le faible nombre d'étudiants inscrits à un programme séquentiel. D'autre part, ils doivent devenir des centres de formation continue. Le vieillissement de la population oblige en effet la main–d'œuvre à se recycler pour s'adapter au progrès technique et à la restructuration industrielle.

L'envergure du système collégial

La popularité de la formation professionnelle de niveau collégial reste relativement constante depuis de nombreuses années. Cette stabilité est surtout attribuable à la faible augmentation du nombre d'inscriptions à temps plein, qui découle des coupures budgétaires. On a observé peu de changement dans le nombre d'élèves à temps plein, une baisse dans le nombre d'adultes inscrits à une formation de base et enfin une augmentation dans le nombre d'élèves à temps partiel, dans la fréquentation des cours du soir et dans celle des cours d'éducation permanente.

Les statistiques scolaires canadiennes révèlent que les établissements de formation postsecondaire du Manitoba ont moins d'élèves de l'âge habituel que les autres provinces. L'enquête de Statistiques Canada intitulée *L'éducation au Canada* indique qu'il existe deux catégories distinctes de collèges communautaires dans les provinces anglophones du pays, où les études collégiales et les études universitaires forment deux cheminements distincts. La catégorie la plus favorisée comprend l'Ontario, où 16,8 pour cent des 18–21 ans sont inscrits dans un collège, l'Alberta, où la proportion est de 15,8 pour cent, et la Colombie–Britannique, où elle s'élève à 15 pour cent. Au Manitoba, 5,8 pour cent seulement des 18–21 ans suivent des cours collégiaux.

Par contre, l'effectif universitaire du Manitoba est tout à fait comparable à celui des autres provinces. Dans l'ensemble, cependant, la fréquentation des études supérieures est plus basse au Manitoba. Au Canada, le pourcentage des personnes âgées de 18 à 21 ans qui suivent des études supérieures est passé de 23,3 pour cent en 1982–1983 à 27,3 pour cent en 1987–1988. Au Manitoba, la proportion est passée de 18 à 18,7 pour cent pendant la même période. Cette croissance négligeable représente un tragique gaspillage de talent au moment même où le marché du travail a un besoin croissant de travailleurs plus qualifiés.

Sur le plan des dépenses dans l'enseignement collégial, le Manitoba se classe avec les provinces canadiennes les moins généreuses. Deux indices sont préoccupants : en 1986, au Manitoba, le taux d'investissement dans les études collégiales par membre de la population active occupait la huitième place au Canada; la même année, le budget des collèges y représentait le plus faible pourcentage d'un PNB provincial.

Les sondages réalisés dans le passé ont révélé que les élèves du secondaire qui désirent aller au collège sont aussi nombreux que ceux qui veulent s'inscrire à l'université. Malheureusement, les inscriptions au collégial ont été contingentées. Au Manitoba, nous devons ouvrir le système collégial à beaucoup plus d'élèves. Cette ouverture est particulièrement importante dans le cas des jeunes qui quittent le secondaire.

Mieux desservir les populations rurales et nordiques

Les gens qui habitent la plupart des localités rurales et nordiques de la province ont plus difficilement accès à la formation collégiale que leurs concitoyens. Il est important de redresser cette inégalité si l'on veut promouvoir le développement économique du Nord et des régions agricoles.

Les collèges communautaires doivent renforcer leur présence dans les collectivités où il n'existe pas de campus collégial et dans celles où l'on dispense peu de formation. Les contraintes financières interdisent peut–être la création de nouveaux établissements. Il n'en demeure pas moins que les Manitobains ont besoin d'avoir accès à un éventail raisonnable de cours de formation générale et professionnelle dans leur localité. La mise en valeur des ressources humaines est indispensable au développement communautaire. Les collèges peuvent consolider leur action dans les collectivités rurales et nordiques grâce à des initiatives conjointes qui répondent aux besoins et aux priorités du milieu.

Dans cette optique, on devrait envisager l'adoption des mesures suivantes.

1. Étendre le réseau des centres régionaux;
2. Favoriser la décentralisation des activités d'instruction et de formation, en versant notamment des subventions liées à la réalisation d'objectifs mesurables.
3. Développer le réseau de l'Enseignement à distance et de la technologie;
4. Utiliser les installations locales, en particulier celles des écoles régionales et des écoles professionnelles, pour dispenser les programmes du collégial.

L'INCIDENCE DU PROGRÈS TECHNIQUE

Le progrès technique est inévitable dans les sociétés industrielles, mais celui dont nous sommes témoins est si envahissant qu'il cause des perturbations d'une ampleur inconnue. Il est donc capital que la main–d'œuvre acquière la gamme d'aptitudes voulue. Pour cela, on doit élever et élargir ses compétences et lui apprendre à les utiliser avec plus de souplesse.

Les travailleurs doivent être prêts à perfectionner et diversifier leurs connaissances de façon continue. Vu l'incertitude qui entoure l'avenir de certaines professions et vu la popularité croissante de l'apprentissage sur le tas, on exige de plus en plus que le système scolaire insiste davantage sur l'acquisition de quatre aptitudes de base :

- L'esprit d'analyse;
- L'alphabétisme fonctionnel;
- La culture scientifique;
- La sociabilité et la communication.

Beaucoup de travailleurs ne maîtrisent pas les habiletés fondamentales dont ils ont besoin pour être productifs. On devrait étudier les moyens de combler cette lacune dans les collèges communautaires.

Actuellement, les collèges communautaires ont un budget d'immobilisation limité. On aura peut–être besoin de fonds supplémentaires dans certains domaines. Les collèges ont en effet du mal à suivre le rythme du progrès technique. Le secteur privé, cependant, possède du matériel de pointe. L'une des solutions serait qu'il mette ce matériel à la disposition des étudiants dans le cadre de programmes de formation en entreprise et de programmes d'alternance études–travail. Par ailleurs, le secteur privé fait déjà des dons d'équipement aux collèges communautaires, pratique que l'on devrait développer. Dans cette optique, les collèges devraient aussi avoir accès aux ateliers modernes du système scolaire.

LA FORMULE D'ENSEIGNEMENT

Le système collégial administre une vaste gamme de programmes professionnels, selon plusieurs formules d'enseignement.

1. Les programmes de formation professionnelle et technique à temps plein, destinés aux chômeurs, qui durent un ou deux ans.
2. Les cours de formation continue dispensés à temps partiel, le soir ou le weekend, habituellement sans crédit, qui sont destinés avant tout à la population active.
3. La formation axée sur le marché du travail, englobant les cours achetés par le secteur privé, souvent financés dans le cadre de la Planification de l'emploi du gouvernement fédéral, et les cours communautaires destinés aux personnes dont l'instruction est déficiente.

Les programmes d'études à temps plein

Sur le plan du budget et du prestige, la formation professionnelle et technique dispensée à temps plein domine encore le système d'enseignement collégial. La principale contribution du secteur privé au programme d'études se fait par l'intermédiaire d'une série de comités pédagogiques consultatifs.

L'efficacité limitée de ces comités a soulevé certaines critiques, la plus courante étant qu'ils sont inactifs ou se réunissent trop rarement. On nous a aussi indiqué que l'on ne donne pas suite en temps voulu aux recommandations quand il y en a.

Depuis quelques années, on a réalisé des progrès encourageants pour renouveler la conception des programmes. On remplace les cours habituels par des cours modulaires, par des programmes basés sur la performance attendue du groupe ou de l'élève, par des programmes d'alternance études–travail et par des programmes qui reconnaissent l'expérience acquise en dehors du cadre scolaire. On doit accentuer la recherche de la performance attendue, vu la forte proportion d'élèves âgés de plus de 25 ans. Il faudra pour cela investir dans la mise au point initiale des programmes.

À partir de l'année prochaine, on devrait disposer de fonds supplémentaires pour la formation des prestataires de l'assurance chômage, en vertu de la Stratégie fédérale de mise en valeur de la population active. On s'attend à ce qu'une bonne partie de ces fonds serve à subventionner la formation collégiale. Il est important que les collèges fassent preuve de plus de souplesse face à la durée et au contenu des études professionnelles.

Le comité fait les recommandations suivantes au sujet des études à temps plein.

1. Les comités pédagogiques consultatifs devraient se réunir régulièrement et revoir le programme d'études tous les trois ans; on devrait donner suite à leurs recommandations.
2. Le Manitoba devrait investir davantage dans la mise au point de programmes, en s'inspirant notamment des programmes de formation basée sur la performance attendue et des programmes d'alternance études–travail.
3. Les collèges communautaires devraient élaborer une série de programmes de courte durée (de deux à quatre mois) visant à mettre à jour les compétences des travailleurs touchés par le changement technique.

L'éducation aux adultes

On devrait accorder une attention prioritaire à l'éducation aux adultes, dont le potentiel est encore loin d'être pleinement exploité. L'éducation aux adultes est l'un des principaux mécanismes de perfectionnement de la main–d'œuvre active. Surtout, l'éducation aux adultes incarne le principe de la formation continue.

L'éducation aux adultes est relativement peu coûteuse, car elle produit des recettes et ne demande pas le soutien économique des élèves. On ne devrait pas limiter l'éducation aux adultes à des cours ponctuels sans crédit, mais offrir plutôt des programmes de diplôme et de certificat.

On s'inquiète du peu de cours qui permettraient aux travailleurs pauvres, en particulier les femmes, d'améliorer leur sort en acquérant des qualifications. L'éducation aux adultes est un bon outil de promotion pour les gens qui sont bloqués dans des emplois mal payés et sans issue. Elle peut les aider à se perfectionner et à se qualifier pour un travail plus intéressant. Le gouvernement devrait appuyer la réalisation de projets pilotes destinés aux travailleurs pauvres. On ne doit pas oublier que ce type de clientèle a parfois besoin d'une aide supplémentaire (garderie, frais d'inscription subventionnés, etc.) pour suivre des cours sans quitter son emploi.

La formation axée sur le marché du travail

Depuis 1987, les collèges communautaires du Manitoba dispensent des cours axés sur le marché du travail au secteur privé et aux organismes non–gouvernementaux. La décision de s'orienter dans cette direction a été prise quand le gouvernement fédéral a cessé d'acheter directement des places pour les chômeurs manitobains. Il s'agit d'une solution qui peut être très avantageuse pour les établissements, les élèves et le secteur privé, mais qui demande des efforts spéciaux afin de cerner les besoins particuliers de l'employeur ou de la clientèle cible.

Pour accroître leur pénétration de ce marché, les collèges communautaires doivent réagir vite, cerner les produits recherchés et les besoins particuliers du client. La réussite dépend des conditions suivantes :

- L'adoption d'une attitude plus commerciale dans les rapports avec la clientèle;
- Une capacité accrue d'élaborer des programmes sur mesure;
- L'établissement de liens plus étroits avec le commerce et l'industrie;
- L'utilisation de méthodes d'enseignement plus originales, notamment de programmes courts dispensés en milieu de travail.

Le gouvernement devrait permettre aux établissements de conserver les recettes générées par les programmes produits sur commande afin de récompenser l'innovation et l'esprit d'entreprise.

LA STRUCTURE ADMINISTRATIVE

Les autres provinces ont réagi à l'évolution du marché des études collégiales et professionnelles en adoptant une série de mesures visant à atteindre les objectifs suivants.

- Augmenter la capacité d'adaptation et la souplesse de fonctionnement des collèges afin qu'ils répondent mieux aux nouveaux besoins du marché. La souplesse doit se manifester sur le plan du contenu, celui des méthodes, celui de la gestion financière et celui de l'identité.
- Encourager davantage la productivité, c'est–à–dire le rendement, l'autonomie et l'efficacité des programmes.
- Augmenter ou améliorer l'obligation de rendre compte des activités au gouvernement et à la population, et surveiller en particulier la pertinence, l'efficacité et l'accessibilité des programmes.

La meilleure solution pour améliorer la souplesse, la sensibilité et l'efficacité des collèges communautaires est d'augmenter leur autonomie en les dotant d'un conseil d'administration. Cette recommandation n'est pas nouvelle. Le dernier examen global du système collégial du Manitoba a été réalisé en 1983 par le Groupe d'étude sur l'enseignement postsecondaire. Le rapport du groupe contient l'observation suivante :

> La rigidité semble être la principale caractéristique de tous les aspects de l'enseignement collégial; le dénominateur commun de nos recommandations est d'augmenter la souplesse de fonctionnement des collèges sur tous les plans. (Traduction libre.)

Dans ce rapport, on recommande de donner une plus grande autonomie administrative aux trois collèges communautaires de la province en les dotant chacun d'un conseil d'administration. On voulait créer un système de direction ouvert et accessible qui serait sensible aux besoins de la collectivité et de la clientèle. Grâce à ce système, les collèges seraient en mesure d'assumer le rôle qui leur est propre et de devenir un interlocuteur de plein droit dans le monde de plus en plus complexe de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle.

Les collèges communautaires et les centres de formation technique du Manitoba peuvent être la source d'une grande compétitivité. Pour qu'ils réalisent leur potentiel, ils doivent absolument accroître leur autonomie et resserrer leurs liens avec les entreprises et la collectivité. Les collèges sont très limités dans les décisions qu'ils peuvent prendre et les politiques qu'ils peuvent adopter. La centralisation diminue leur sensibilité aux besoins de la clientèle et atrophie leur sens des responsabilités. Le taux de roulement élevé des cadres supérieurs, souvent découragés par les tares du système, empêche les collèges de mener à bien tout programme de changement. En outre, l'interdiction de conserver les recettes élimine tout encouragement financier à créer les programmes et services originaux qu'attend le marché.

L'adoption d'une nouvelle structure administrative est la base même d'un changement réel, c'est-à-dire d'une décentralisation de la formation et de la prise de décision, associée à une participation accrue de la collectivité et du secteur privé; en résumé, d'un système qui traduit la propriété collective, la responsabilité commune et l'obligation de rendre compte des résultats obtenus. Les collèges communautaires du Manitoba seront plus sensibles aux besoins des étudiants, des collectivités et du secteur privé quand ils seront structurés à leur image.

Rien n'influe plus sur la souplesse et la sensibilité d'un organisme que sa structure administrative. La décision d'accroître l'autonomie des collèges grâce à une structure administrative indépendante sera applaudie par le monde des affaires. À cet égard, le comité note avec plaisir que le ministre de l'Éducation et de la Formation professionnelle a commandé une étude séparée sur les structures administratives possibles des collèges. L'autonomie collégiale n'offre aucune garantie absolue que l'efficacité des collèges augmentera, mais elle est la condition préalable à toute démarche de changement basée sur le partenariat.

L'EXCELLENCE DANS LES COLLÈGES

La poursuite de l'excellence suppose que chaque collège définisse le but de sa collaboration avec les gouvernements, les collectivités, les étudiants et le secteur privé. Les collèges doivent pour cela cerner des spécialités qui traduisent la réalité économique et sociale des différentes régions de la province.

C'est déjà le cas, dans une certaine mesure. Le Red River Community College, par exemple, est le chef de file en matière de formation technique de pointe et il entretient des rapports privilégiés avec le secteur de la recherche et du développement. Le Assiniboine Community College a mis au point des programmes de formation originaux pour les agriculteurs et les petites entreprises rurales. Le Keewatin Community College a établi des rapports très étroits avec l'industrie lourde du nord de la province et adopte une approche communautaire pour la formation des autochtones. Cette philosophie permet aux collèges de se fixer des objectifs particuliers qui reflètent les besoins de la collectivité qu'ils servent; le gouvernement devrait encourager et appuyer leurs efforts en ce sens.

Les collèges communautaires du Manitoba jouent un rôle capital dans la mise en valeur des ressources humaines et dans le développement économique de la province. Durant la décennie qui vient, notre capacité concurrentielle dépendra des ressources investies par le gouvernement pour créer des collèges communautaires forts qui seront capables de se fixer leurs propres orientations en réponse aux besoins et aux priorités des collectivités qui les entourent. En se dotant de conseils d'administration autonomes et en resserrant leurs liens avec le monde des affaires, les collèges communautaires du Manitoba donneront à la province le modèle éducationnel et les travailleurs qualifiés dont elle a besoin.

LA PLANIFICATION ET LE PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE : PLUS DE SIMPLICITÉ

Le gouvernement peut être le catalyseur grâce auquel le secteur privé intensifiera ses efforts de formation pour améliorer les qualifications de la population active. On a critiqué le monde des affaires parce qu'il n'investit pas assez dans la planification et le perfectionnement des ressources humaines. Il faut cependant reconnaître que le gouvernement n'a pas assez encouragé et appuyé la formation en milieu de travail.

Les études réalisées par Statistiques Canada révèlent que le secteur privé dépense beaucoup moins pour la formation au Canada qu'aux États-Unis et dans les autres pays industrialisés. Les employeurs canadiens y consacrent 1,4 milliards de dollars, soit moins de 0,3 pour cent du produit national brut et moins de la moitié de ce que les employeurs américains déboursent par employé. Dans l'*Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines* de 1987, Statistiques Canada note que 75 pour cent des entreprises consultées ne dispensent aucune formation structurée à leurs employés. On peut donc penser que, dans l'ensemble, les employeurs ne considèrent pas encore la formation comme un investissement qui stimule la productivité et qui améliore la capacité concurrentielle.

Au Canada, on peut faire les observations suivantes au sujet de l'engagement du secteur privé dans le domaine de la formation.

- Seuls les employeurs de certains secteurs industriels dispensent une formation structurée.
- La plupart des employeurs donnent une formation sur le tas.
- Les entreprises où il se fait le plus de formation sont souvent les plus productives de leur secteur.
- L'industrie consacre une bonne partie de ses efforts de formation à inculquer aux travailleurs les aptitudes de base qu'ils n'ont pas acquises à l'école.
- Le monde des affaires connaît mal les programmes de formation gouvernementaux et ne les utilise pas. Beaucoup d'entreprises ne considèrent pas le gouvernement comme un partenaire de formation.

Le gouvernement, les établissements d'enseignement et le secteur privé devront faire des efforts particuliers s'ils veulent élargir le bassin d'employeurs qui organisent des cours de formation. Trois interventions permettraient de renforcer l'engagement du secteur privé :

- Viser des industries et des secteurs particuliers de l'économie, spécialement ceux qui déterminent la capacité concurrentielle de la province dans les marchés extérieurs, en collaboration avec le gouvernement fédéral;

- Créer un service de consultation régional, destiné surtout aux petites et moyennes entreprises, qui faciliterait l'organisation et le financement de la formation en milieu de travail;
- Diffuser des renseignements à jour sur les programmes et services offerts ainsi que sur la formation dispensée par les établissements publics et privés.

L'INTERVENTION DANS LES SECTEURS ET LES INDUSTRIES CLÉS

L'un des problèmes de la politique gouvernementale en matière de main-d'œuvre, c'est qu'elle est trop générale et disperse des ressources limitées. Il importe de concentrer l'intervention gouvernementale là où elle aura le plus d'effet, spécialement dans des secteurs comme la fabrication.

Un fort pourcentage des personnes interrogées dans le cadre d'un récent sondage de l'Association canadienne des manufacturiers a privilégié une collaboration du gouvernement et de l'industrie qui viserait à régler quatre grands dossiers :

- La pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les nouveaux métiers;
- Le coût de la formation de cette main-d'œuvre;
- La création et l'enseignement des cours qui lui sont destinés;
- Le perfectionnement de la population active.

On peut favoriser la planification de la main-d'œuvre grâce à des ententes entre le gouvernement et l'industrie sur les qualifications requises et sur l'incidence du progrès technique dans des secteurs industriels donnés. Pour le moment, les ententes sur l'adaptation industrielle servent surtout à faciliter la réinsertion des travailleurs touchés par des fermetures d'usine et par des mises à pied. Elles devraient aussi s'appliquer aux situations inverses. Au Manitoba, on a expérimenté cette approche dans l'industrie du camionnage en formant des chauffeurs pour en pallier la pénurie actuelle.

Les ententes de planification de la main-d'œuvre devraient être régies par les industries concernées, mais financées par les deux paliers de gouvernement. Quand on réalise une étude sur la situation économique de toute une industrie dans un secteur clé, il est important que les gouvernements y donnent suite en organisant la formation voulue, en modifiant les programmes en vigueur et en soutenant financièrement la résolution des problèmes cernés. Une collaboration récente du secteur de la métallurgie avec le Northern Industrial Training Group a permis de définir des besoins essentiels, mais le gouvernement, le système d'éducation et l'industrie ne se sont pas encore concertés pour y répondre.

Le recensement des secteurs prioritaires devrait se faire après consultation des associations industrielles et en collaboration avec Industrie, Commerce et Tourisme Manitoba et Immigration Canada. Pour choisir les industries et les secteurs cibles, il est important de tenir compte des stratégies provinciales en matière d'économie, de sciences et de technologie.

Les ententes sur la planification de la main-d'œuvre pourraient toucher les industries suivantes :

- L'industrie aérospatiale;
- La métallurgie;
- L'industrie lourde du Nord (mines, pâtes et papier, foresterie, hydro-électricité);
- La fabrication de machines agricoles;
- L'ébénisterie et la menuiserie;
- Les services de santé;
- Les techniques de pointe;
- L'agriculture et le développement rural.

LE SERVICE DE CONSULTATION EN FORMATION

Le gouvernement doit faciliter la planification et le perfectionnement de la main-d'œuvre dans les petites et moyennes entreprises. Pour former convenablement ses employés, l'entreprise doit connaître ses besoins en main-d'œuvre et savoir comment appliquer des stratégies de formation.

Le secteur privé assure vraiment la formation sur le tas. Selon un récent sondage réalisé par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante auprès de ses membres, 80 pour cent des petites entreprises dispensent une formation informelle. Le gouvernement peut aider les petites entreprises à créer des programmes structurés de formation interne et mettre sur pied des cours de faible durée qui répondent aux besoins les plus courants des employeurs.

Un service régional de consultation aiderait les employeurs à cerner leurs besoins et à les combler dans l'entreprise ou dans la collectivité. Si l'on veut que ce service réponde vraiment aux besoins du marché, il est essentiel que les comités locaux de la formation dont nous avons discuté jouent un rôle de premier plan dans l'établissement des priorités.

Le service de consultation aiderait les entreprises locales à satisfaire leurs besoins de formation. En général, on conseillerait gratuitement les entreprises et on les aiderait à absorber les frais de formation au lieu de subventionner des salaires. La formation pourrait être dispensée par des organismes publics ou privés, selon ce qui est le plus avantageux, mais on prévoit que les collèges communautaires seront souvent sollicités.

Le service de consultation faciliterait la formation sur le tas et aiderait beaucoup les moyennes entreprises qui possèdent la masse critique nécessaire pour élaborer des stratégies de planification et de perfectionnement de la main-d'œuvre. Pour les entreprises de moins de 20 employés, où les démarches structurées de planification et de formation sont plus rares, on pourrait organiser des cours sur les aptitudes les plus demandées par des groupes d'employeurs.

Au Manitoba, de nombreux employeurs sont favorables au perfectionnement professionnel. Toutefois, la diversification de leurs activités et leur petit nombre d'employés rendent la tâche difficile. La solution consiste peut-être à mettre en commun les ressources et les formations. Cela suppose que les gouvernements, le système d'éducation et les employeurs manifestent la ferme volonté de revaloriser l'instruction dans la province. Au niveau local, la coordination serait assurée par le comité local de la formation.

Les services offerts aux entreprises comprendraient les volets suivants.

1. ***Les services de consultation***

   Services d'experts-conseils destinés surtout aux petites et moyennes entreprises, dans une optique régionale :

   - Évaluation des besoins de formation;
   - Élaboration de plans de formation structurés;
   - Attestation, évaluation et suivi permettant de s'assurer que les programmes de formation répondent aux besoins des employeurs et des employés;
   - Aide à la rédaction de plans de ressources humaines.

2. ***Les subventions à la formation***

   Programme d'encouragement à la formation sur le tas visant à absorber une partie des frais de formation, par exemple les frais de préparation et d'instruction, mais sans subventionner de salaires, et accordant la priorité aux petites et moyennes entreprises. On privilégie le recyclage des travailleurs touchés par le progrès technique.

   On cernerait les besoins des petites entreprises et on offrirait des formations locales de courte durée au moment qui convient aux employeurs et aux travailleurs. La majorité des cours seraient dispensés par les collèges communautaires et d'autres organismes de formation publics et privés, selon la qualité et la rentabilité des choix offerts.

3. ***Les subventions au matériel pédagogique***

   Subventions servant à absorber une partie des frais occasionnés par la mise au point du matériel pédagogique destiné à la formation sur le tas (matériel pédagogique imprimé, audio-visuel ou informatique).

4. ***La formation des formateurs***

   Cours de trois à cinq jours sur la préparation et l'enseignement de cours de formation en milieu de travail, destinés aux employeurs et aux contremaîtres.

5. ***Le recyclage des travailleurs qualifiés et des techniciens***

   Cours de recyclage destinés aux travailleurs qualifiés et aux techniciens touchés par le progrès technique. La formation serait dispensée par des collèges communautaires et des établissements privés en fonction d'un programme défini par l'industrie, à l'endroit et au moment qui conviennent aux employeurs et aux employés.

6. ***L'alphabétisation en milieu de travail***

   L'analphabétisme entrave la productivité de nombreuses entreprises. On subventionnerait les frais d'enseignement et le matériel pédagogique des employeurs qui veulent instituer un programme d'alphabétisation pour leurs employés.

7. Le répertoire des ressources de formation

Banque de données sur les organismes de formation publics et privés de la province et sur les programmes de formation offerts par le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral. Les responsables du répertoire collaboreraient étroitement avec les organismes qui renseignent les entreprises (chambres de commerce, sociétés d'aménagement régionales, bureaux du Programme de Développement des collectivités et Centres d'emploi du Canada, etc.). Dans les collectivités, on mettrait l'accent sur les organismes de formation locaux, alors que l'Institut manitobain de la formation professionnelle distribuerait de l'information sur les cours spécialisées qui sont offerts au Manitoba et ailleurs.

UN SERVICE DÉCENTRALISÉ

Les services de consultation seraient dispensés par l'intermédiaire d'une série de bureaux régionaux afin de se rapprocher des employeurs. Nous croyons que ce réseau pourrait s'implanter dans les bureaux des Services régionaux de soutien à l'emploi, administrés par les Services à la famille du Manitoba et déjà utilisés par Éducation et Formation professionnelle Manitoba, sans qu'il soit nécessaire d'y affecter des ressources supplémentaires.

Le réseau permettrait de rationaliser la diffusion des renseignements sur la formation aux employeurs et aux travailleurs. Grâce au répertoire informatisé, on pourrait les informer sur l'endroit où l'on offre telle ou telle formation, sur les cours d'éducation permanente et ainsi de suite, et promouvoir l'instruction et la formation continue. Le répertoire contiendrait aussi de l'information sur les cours de gestion de la petite entreprise qu'organisent les ministères et organismes provinciaux et fédéraux comme la Banque fédérale de développement et Industrie, Commerce et Tourisme Manitoba.

UN SYSTÈME D'APPRENTISSAGE À RAJEUNIR

Le système d'apprentissage du Manitoba est l'un des exemples les plus anciens et les plus durables de collaboration entre le secteur privé, le monde syndical et le gouvernement. Nous fêtons cette année le quarante-cinquième anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle. L'apprentissage est un modèle de formation qui peut continuer à s'adapter et à prospérer s'il adopte une philosophie plus souple. Depuis dix ans, le système d'apprentissage du Manitoba s'est dégradé. On doit encourager les récents efforts qui visent à le revitaliser, car il alimente encore une forte proportion des entreprises manitobaines.

Le système d'apprentissage est efficace parce qu'il est dirigé par l'industrie. Il est structuré de manière à satisfaire ses besoins en travailleurs qualifiés. La formation sur le tas est complétée par de courtes périodes d'études techniques et théoriques où l'on contrôle la compétence des apprentis. La durée moyenne d'un apprentissage est de quatre ans, mais elle varie de deux à cinq ans selon le métier. L'apprentissage comprend de 1 000 à 2 000 heures de formation sur le tas et de quatre à dix semaines de cours par an.

L'apprenti reçoit 85 pour cent de sa formation au travail, sous la direction d'un ouvrier expérimenté. Le coût de cette partie de la formation est donc transféré à l'apprenti et à l'employeur. Le gouvernement provincial administre l'infrastructure du système, tandis que le gouvernement fédéral finance le volet études et assure un soutien au revenu par l'intermédiaire du régime d'assurance chômage. Comme les apprentis gagnent leur vie tout en apprenant leur métier, ils paient des impôts et participent à l'économie. Par conséquent, l'exploitation du système d'apprentissage revient très bon marché au gouvernement.

Chacun des quarante corps de métier désignés est dirigé par un Comité consultatif de métier où les employeurs et les travailleurs sont également représentés. Ces comités réglementent la profession, recommandent une échelle salariale pour les apprentis et proposent les changements nécessaires pour que le programme forme les qualifications voulues. Les comités consultatifs de métier s'assurent que le programme correspond aux exigences de l'industrie.

LES DIFFICULTÉS DU SYSTÈME D'APPRENTISSAGE

Nous devons corriger rapidement un certain nombre de problèmes afin de renforcer le système d'apprentissage. Depuis 18 mois, on a fait des progrès appréciables sur certains plans, mais on a besoin d'une intervention plus énergique du gouvernement, de l'industrie et des syndicats pour poursuivre le travail de rajeunissement.

Dans un système aussi complexe et aussi interdépendant que l'apprentissage, le rôle des divers partenaires doit être clairement défini. Depuis dix ans, le système a perdu le soutien du patronat. Beaucoup de comités consultatifs ont cessé de se réunir. L'industrie n'a pas fait grand chose pour aider les corps de métier à s'adapter au progrès technique. Elle a continué d'appuyer l'apprentissage en théorie, mais le système s'est rigidifié et il a perdu le contact avec les besoins du marché. Depuis deux ans, toutefois, on note une nette amélioration et l'on recommence à croire que le patronat, les syndicats, le gouvernement et les établissements de formation peuvent établir un système d'apprentissage de premier ordre pour la décennie qui vient.

La qualité du programme

Dans beaucoup de métiers, le programme d'apprentissage est dépassé par l'évolution des techniques. La Direction de l'apprentissage a commencé à s'attaquer à ce problème en tentant de consolider les comités consultatifs. Cette démarche doit se poursuivre. Il faut terminer la révision du programme d'apprentissage de tous les corps de métier d'ici l'an prochain et répéter l'exercice périodiquement par la suite. Pour atteindre cet objectif, la Direction de l'apprentissage doit s'assurer que les sous-comités chargés des programmes d'études des comités consultatifs se réunissent régulièrement et qu'ils comprennent une forte représentation de l'industrie et des syndicats.

Il y a double emploi entre la Direction de l'apprentissage, dont relèvent les comités consultatifs, et les collèges communautaires et écoles de métier qui possèdent eux aussi des mécanismes de consultation. Dans le cadre du système d'apprentissage, les comités consultatifs de métier définissent le programme de base, dont le contenu sert à élaborer les examens de qualification.

Les collèges communautaires et les écoles techniques décident souvent de ne pas appliquer le programme élaboré par un comité consultatif. Beaucoup de comités étaient en effet inactifs et le programme était donc périmé. Le manque de cohérence des programmes a aussi causé de sérieux problèmes et les élèves sont incapables de réussir les examens de qualification dans certaines régions. En ce qui concerne les programmes d'enseignement professionnel du secondaire, les élèves n'ont même pas le droit de se présenter au premier examen de qualification si leur école n'applique pas le programme officiel. Il y a un manque d'articulation flagrant entre les deux systèmes, puisque l'apprentissage effectué au secondaire n'est pas reconnu par les collèges.

Le gouvernement devrait charger officiellement les comités consultatifs de métier de fixer le programme d'apprentissage des métiers qualifiés, pour assurer la qualité du contenu et l'utilisation efficace de ressources limitées. La politique adoptée à cet effet devrait aussi obliger les écoles secondaires et les collèges communautaires à respecter le programme officiel d'apprentissage.

La rigidité des cadres d'apprentissage

L'apprentissage n'est pas toujours assuré selon les modalités qui répondent le mieux aux besoins des employeurs. La Direction de l'apprentissage continue à appliquer presque exclusivement la formule classique qui consiste à regrouper les cours en blocs de quatre à dix semaines. On la justifie en avançant qu'elle permet d'assurer un revenu aux apprentis en vertu des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage. C'est vrai pour la plupart des stagiaires, mais pas pour la majorité des apprentis, et cela ne convient pas du tout dans certaines industries (la fabrication, par exemple).

Le comité recommande que l'on renouvelle les modalités de formation afin d'étendre l'apprentissage à d'autres secteurs. Il suggère la libération d'une journée, l'enseignement à distance et l'organisation de classes en milieu de travail. Dans les métiers de la fabrication, l'apprentissage devrait être sanctionné par des contrôles basés sur la performance attendue plutôt que par des examens de qualification trop axés sur la durée de la formation. Le taux d'abandon élevé des apprentis est dû en partie à la longueur des programmes, aux méthodes d'enseignement et au rejet, de la part des apprentices, du principe de la performance attendue qui reconnaît les acquis antérieurs.

La reconnaissance des qualifications

Pour être efficace, le système d'apprentissage doit assurer la mobilité des gens de métier et des apprentis. Au Manitoba, 90 pour cent des corps de métier participent au Programme du Sceau rouge, qui régit la reconnaissance des qualifications entre les provinces. On doit cependant faire davantage pour qu'un plus grand nombre de gens de métier passent et réussissent les examens du Sceau rouge. En outre, la reconnaissance des qualifications pose un problème aux apprentis qui n'ont pas terminé leur programme. La province doit promouvoir le Programme du Sceau rouge et veiller à ce que tous les apprentis et ouvriers qualifiés du Manitoba soient à la hauteur des normes nationales.

Les besoins des élèves et des apprentis

Les établissements d'enseignement et les autres organismes de formation abusent les élèves en les encourageant à suivre des cours professionnels qui ne sont pas reconnus par les corps de métier, qu'ils soient offerts à l'école secondaire ou dans le cadre de programmes financés en vertu de la Planification de l'emploi. Tous les cours professionnels devraient être approuvés par le comité consultatif de métier compétent avant d'être inscrits au programme, afin que les élèves ne soient pas frustrés dans leurs aspirations. En outre, on doit s'assurer que les cours de préparation à un métier qualifié permettent aux élèves de remplir les critères de reconnaissance professionnelle.

L'organisation de l'apprentissage ne convient pas toujours aux premiers concernés. Dans les métiers de la construction, par exemple, les cours théoriques sont dispensés en septembre et en octobre. Les apprentis préfèrent souvent travailler à cette période de l'année, car ils savent très bien qu'ils risquent de chômer de novembre à mars. Dans la mesure du possible, la formation devrait tenir compte de la situation des apprentis.

Le recrutement des apprentis

L'avenir du système d'apprentissage et celui des corps de métier dépend en bonne partie de notre capacité à recruter assez d'apprentis pour répondre à la demande prévue. Étant donné que l'âge moyen des travailleurs qualifiés est de 45 ans au Manitoba, et même de 55 ans dans certains métiers, il faudra recruter beaucoup d'apprentis au cours des dix prochaines années.

Le recrutement des apprentis est déjà difficile à l'heure actuelle. Le problème, en partie, c'est que l'image des travailleurs qualifiés s'est détériorée. La population, la presse, les parents, les enseignants et les orienteurs connaissent mal les métiers.

Dans l'avenir, les apprentis se recruteront surtout dans trois groupes sociaux que l'on a du mal à intéresser aux métiers qualifiés actuellement : les jeunes, les femmes et les autochtones. Au moment même où le poids démographique de la jeunesse diminue, par exemple, de moins en moins de jeunes se dirigent vers un apprentissage à cause du faible prestige des métiers dans une société dominée par les cols blancs.

C'est l'école publique qui doit résoudre les problèmes de recrutement. La pénurie d'apprentis est causée par l'image défavorable des métiers aux yeux des parents, des enseignants et des élèves. Elle est aussi imputable aux lacunes des services d'orientation et à l'insuffisance de la formation technique que dispense le système scolaire. Le secteur privé doit s'associer avec l'école pour promouvoir les métiers. La Direction de l'apprentissage s'est attaquée au problème, mais il faudra y investir plus d'énergie, en adoptant, par exemple, un programme de promotion des métiers. On devra aussi améliorer les services d'orientation. On pourrait fonder un programme expérimental d'apprentissage au secondaire pour recruter des élèves et entreprendre leur formation avant la fin de la scolarité obligatoire.

Les femmes sont gravement sous-représentées dans les métiers à apprentissage. Il n'y a que 34 ouvrières qualifiées au Manitoba et l'on ne trouve que 43 jeunes filles dans un total de 3 500 apprentis, soit une représentation de 1,3 pour cent. Les jeunes autochtones, pour leur part, sont souvent dénués des connaissances en calcul et des aptitudes techniques nécessaires pour s'inscrire à un apprentissage. Il sera essentiel de trouver des solutions originales à ces problèmes et d'établir une collaboration entre l'industrie, les syndicats, le gouvernement et le système d'éducation pour cerner les besoins longtemps à l'avance et pour isoler les démarches prometteuses.

On doit intéresser les femmes, les autochtones et les autres groupes sociaux mal représentés dans les corps de métier à s'engager dans l'apprentissage. Pour cela, on pourrait adopter un plan d'action fixant des objectifs officiels d'équité en matière de recrutement. Ces objectifs seraient progressifs. La tâche serait confiée à la Direction de l'apprentissage et à ses partenaires sociaux. Nous ne favorisons pas l'instauration d'un système de contingentement. Il faut prendre les mesures voulues pour accroître la participation des groupes cibles, mais pas au détriment des normes et critères actuels.

LE RECYCLAGE DES OUVRIERS QUALIFIÉS

Pour suivre le progrès technique, les travailleurs qualifiés auront besoin de programmes de recyclage pendant toute leur carrière. La Direction de l'apprentissage devrait charger les comités consultatifs de passer en revue tous les métiers afin de déterminer quels sont les programmes de recyclage dont on a besoin. Ces programmes devraient être financés conjointement par le gouvernement et l'industrie.

Il convient en outre de mettre sur pied un programme de formation des formateurs à l'intention des tuteurs en milieu de travail. La Direction de l'apprentissage concevrait ce programme en collaboration avec le ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle, après consultation de l'industrie et des syndicats par l'intermédiaire des comités consultatifs de métier.

L'industrie doit collaborer étroitement avec les collèges communautaires pour s'assurer que les instructeurs affectés à l'apprentissage soient familiarisés avec les dernières techniques. On devrait encourager à cette fin les échanges de personnel entre les entreprises et les établissements d'enseignement. L'industrie peut aussi aider les établissements en leur prêtant des spécialistes qui participeraient à l'enseignement des nouvelles techniques et méthodes de travail.

RAJEUNIR LE SYSTÈME

Depuis quelques années, le système d'apprentissage a fait l'objet de plusieurs examens approfondis. Leurs conclusions concordent : par rapport à d'autres types de formation, l'apprentissage est une formule rentable. Elle a cependant besoin de se moderniser. Certains des changements nécessaires demandent une injection de fonds à court terme. Le modèle actuel permet déjà à la formation sur le tas d'être opportune et dynamique. Son rajeunissement assurera qu'elle réponde aux besoins de l'industrie pendant la prochaine décennie.

LA STRATÉGIE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES AUTOCHTONES

Il est urgent d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie qui répondra aux besoins des autochtones et des Métis du Manitoba en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi. Pour que l'initiative réussisse, le gouvernement et le secteur privé doivent manifester la volonté de la mener à terme et d'y participer financièrement, alors que les autochtones, leurs collectivités et leurs organisations doivent y souscrire pleinement et en prendre la direction.

Le comité a été chargé d'étudier les besoins du secteur privé en matière de formation; son mandat ne mentionne expressément ni l'étude de l'offre de main-d'œuvre, ni les besoins des groupes qui sont défavorisés dans le marché du travail. Toutefois, nous aurions manqué à notre devoir en omettant les graves problèmes d'emploi que rencontrent les autochtones.

Soixante pour cent des autochtones du Manitoba ont moins de 25 ans. Alors que la cohorte des jeunes continue de fondre au Canada, les autochtones représenteront jusqu'à 25 pour cent des jeunes travailleurs en l'an 2000. De plus en plus, les autochtones doivent devenir une source de main-d'œuvre qualifiée qui contribue à maintenir la capacité concurrentielle de la province.

L'avenir qui attend les autochtones dans les métiers est en complète contradiction avec leur situation actuelle. Les chefs autochtones estiment que le taux de chômage atteint 60 pour cent dans certaines collectivités; 16 pour cent seulement des autochtones qui vivent dans une réserve terminent leur 12e année; enfin, l'analphabétisme fonctionnel frappe 34 pour cent des jeunes autochtones. Tous les Manitobains doivent s'unir pour mettre fin à ce qui constitue une véritable tragédie sur le plan humain, sur le plan économique et sur le plan social, afin que les Manitobains autochtones participent pleinement au marché du travail et reçoivent une proportion équitable des avantages économiques dont jouissent leurs concitoyens.

Pour relever le défi, le secteur privé doit s'allier aux collectivités autochtones et au gouvernement pour adopter une stratégie favorisant l'instruction générale, la formation professionnelle et l'emploi des autochtones.

La stratégie de formation des autochtones vivant en milieu urbain

Le gouvernement provincial travaille déjà avec les collectivités autochtones pour élaborer une stratégie détaillée à l'intention des autochtones qui vivent en milieu urbain. La démarche s'est amorcée en mai 1989 lors d'une séance de travail de trois jours avec les chefs autochtones, où l'on a rédigé des recommandations concernant l'éducation et la formation. Même si l'on s'est donné deux ans pour élaborer une stratégie globale, le gouvernement devrait réagir dans un délai raisonnable à ces recommandations et à d'autres demandes spéciales des organismes autochtones.

La prise en charge par les autochtones

Malgré leurs efforts, les organismes et les collectivités autochtones n'ont pas réussi à faire subventionner des initiatives d'instruction et de formation par le gouvernement. Jusqu'ici, le gouvernement a eu pour politique de dispenser les services et les programmes destinés aux autochtones par l'intermédiaire de la bureaucratie non-autochtone. Nous avons recommandé plus haut de décentraliser le système de formation et de confier davantage de pouvoir décisionnel aux groupes de pression afin d'augmenter la participation de la collectivité et de développer un sentiment d'appartenance au sein des établissements. Ce principe général s'applique aussi aux programmes et services d'éducation et de formation professionnelle qui sont destinés aux autochtones. Leur prise en charge serait graduelle et les initiatives que l'on prendra dans l'avenir devraient renforcer la capacité des organismes et collectivités autochtones à satisfaire leurs besoins.

Le système scolaire

La plupart des élèves autochtones ont du mal à suivre dans le système d'enseignement public. Selon une étude réalisée en 1988 par la Fédération des Métis du Manitoba, 86 pour cent des élèves métis ne réussissent pas à terminer leur douzième année. La plupart des élèves autochtones qui finissent leur secondaire ne sont pas prêts pour les études supérieures, parce qu'on les a placés dans des programmes d'enseignement professionnel ou d'études générales.

Plusieurs facteurs expliquent ces piètres résultats. Le gouvernement et les divisions scolaires doivent chercher des moyens pour améliorer le système actuel en collaboration avec les organismes et collectivités autochtones. Il pourrait être nécessaire d'adopter une grande variété d'approches, y compris des écoles ordinaires et des écoles gérées par les autochtones. Comme on l'a vu avec la Peguis Education Authority, les écoles situées dans les réserves et administrées par les autochtones réussissent à augmenter considérablement le nombre d'élèves qui terminent leur cours secondaire. On devrait étudier la possibilité d'expérimenter ces approches grâce à un remaniement du budget actuel.

Le secteur privé peut jouer un rôle important en aidant les élèves à acquérir de l'expérience de travail et en garantissant un emploi aux finissants. Comme nous l'avons indiqué, il est souhaitable que l'on crée des programmes d'alternance études-travail et des programmes de parrainage d'école qui garantissent un emploi aux finissants. La possibilité de travailler pendant l'été est un autre facteur qui encourage beaucoup d'élèves autochtones à poursuivre leurs études.

Les études supérieures

Le nombre d'élèves autochtones qui s'inscrivent au collège et à l'université a augmenté, notamment grâce à une série de programmes d'orientation (programmes d'Accès à l'éducation). Malgré les progrès réalisés, cependant, les autochtones y demeurent sous-représentés et sont souvent incapables de terminer leurs études à cause d'une formation déficiente, du peu de soutien de leurs camarades et du manque d'aide financière. Les établissements postsecondaires devraient viser une augmentation progressive de la fréquentation des autochtones et organiser les services de soutien nécessaires.

Au moment même où il faudrait intervenir plus énergiquement, on note un double recul dans les subventions fédérales pour les études supérieures des autochtones. D'une part, on a fixé un plafond aux frais d'études postsecondaires des Indiens enregistrés; d'autre part, on a cessé de subventionner des programmes de formation établis depuis longtemps, en particulier les programmes d'Accès à l'éducation des collèges et universités. Le gouvernement provincial devrait continuer à négocier avec le fédéral, afin que les autochtones bénéficient de mécanismes de financement qui favorisent la poursuite des études supérieures, et assurer le maintien des programmes existants.

Beaucoup d'élèves autochtones qui veulent s'inscrire aux études supérieures doivent commencer par suivre un cours de rattrapage scolaire ou professionnel. Ils auraient avantage à le faire dans un milieu autochtone, où ils trouveraient une philosophie holistique de la formation. Le gouvernement devrait envisager la création d'un établissement postsecondaire qui serait administré par les autochtones et affilié à un collège communautaire ou à une université. On a tenté l'expérience avec succès dans d'autres provinces, par exemple en Saskatchewan, où le Federated Indian College est financé entièrement par les pouvoirs publics. Un établissement du genre pourrait offrir une série de programmes officiels et communautaires en rattrapage scolaire, en aptitude à la vie quotidienne, en alphabétisation, en langues et culture autochtones et en préparation à l'université. Les autochtones pourraient continuer leurs études dans un établissement ordinaire après avoir terminé l'un de ces programmes.

Les programmes de formation communautaires

Il existe plusieurs programmes de formation communautaires destinés aux autochtones, par exemple le programme Nouvelles carrières et le Programme de formation et d'emploi destinés aux étudiants des quartiers populeux du centre-ville. Ils combinent des études avec de l'expérience au travail et sont habituellement basés sur la performance attendue.

Le secteur privé peut offrir aux étudiants autochtones inscrits à ces programmes des occasions de formation qui les mènent à un emploi permanent. On devrait poursuivre les efforts amorcés en ce sens, tout en favorisant une participation accrue des organismes autochtones à leur planification et leur administration.

L'embauche des autochtones et l'action positive

Les dirigeants autochtones s'inquiètent du fait que même les élèves qui terminent leurs études ont du mal à se trouver de l'emploi dans le secteur privé ou la fonction publique. Ils doutent que les employeurs ont la volonté d'embaucher des autochtones. Le secteur privé doit faire plus d'efforts pour recruter des travailleurs autochtones, les former et les garder à son service.

Le Conseil canadien pour le commerce autochtone encourage le secteur privé à aider les autochtones pour qu'ils réalisent l'autosuffisance économique. Il administre un programme de stages permettant aux autochtones de se placer dans des entreprises commerciales et il conseille les entrepreneurs autochtones.

Beaucoup d'employeurs privés qui désirent embaucher des autochtones se plaignent du manque de candidatures. On peut corriger la situation en veillant à ce que les programmes d'éducation et de formation professionnelle du gouvernement soient liés davantage aux possibilités d'emploi. Dans le cadre d'initiatives comme le Programme de formation et d'emploi du centre-ville et le Service de placement des autochtones, le gouvernement et les organismes autochtones peuvent donner un coup de pouce en facilitant la transition de l'école au travail.

Le programme des bourses d'études pour autochtones

Comme les autochtones rencontrent beaucoup de difficultés dans le système d'éducation, on s'arrête souvent aux côtés négatifs de la chose. On n'a pas assez encouragé et récompensé les autochtones qui réussissent.

La création de bourses d'excellence assurant le financement des études postsecondaires serait un pas dans la bonne direction. On pourrait, par exemple, créer un fonds en fiducie, dont le gouvernement partagerait les frais, à partir des contributions de citoyens et d'entreprises.

La tribune tripartite

Pour éliminer les obstacles que doivent surmonter les Manitobains autochtones en matière d'éducation, de formation et d'emploi, on a besoin d'un engagement ferme et soutenu de trois principaux acteurs : la communauté autochtone, le gouvernement et le secteur privé. On peut envisager plusieurs moyens de résoudre les problèmes. L'un d'entre eux consiste à créer un organe consultatif où seraient représentés les trois parties. Cependant, si les autochtones ruraux et les autochtones urbains rencontrent les mêmes difficultés, en particulier l'analphabétisme et les déficiences en matière de communication, leurs milieux respectifs sont assez différents sur le plan économique pour justifier des interventions distinctes.

Dans les collectivités rurales, par exemple, on est victime de l'isolement et limité à des emplois dans l'exploitation des ressources naturelles et énergétiques. De son côté, la communauté citadine est confrontée aux problèmes de la société urbaine, tout en disposant de débouchés plus nombreux dans la fabrication et les services.

Il est souhaitable de créer des structures séparées pour répondre à ces besoins différents. Nous recommandons par conséquent que l'on mette sur pied deux comités tripartites, l'un chargé du milieu rural et l'autre du milieu urbain. Ces comités devraient être petits et composés d'éminents représentants des autochtones, du gouvernement et du secteur privé. Ils constitueraient une tribune permanente où l'on pourrait discuter les questions d'éducation, de formation et d'emploi. Surtout, ils assureraient une liaison suivie et directe entre les dirigeants autochtones, les hauts fonctionnaires et des personnalités du monde des affaires, en plus d'une surveillance des progrès accomplis.

LE PLAN D'ACTION : PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Le Manitoba a besoin de la collaboration de tous les partenaires sociaux pour développer la compétence de sa main-d'œuvre. Le rôle du gouvernement provincial consiste à donner l'impulsion nécessaire en assurant l'encadrement administratif, en revalorisant l'instruction, en entretenant l'infrastructure éducationnelle et en investissant ses crédits limités dans les secteurs prioritaires. Notre rapport contient des recommandations précises sur la façon dont le gouvernement peut promouvoir la formation d'une main-d'œuvre qualifiée en concentrant son effort dans les domaines suivants.

1. **Élaborer une stratégie provinciale pour la main-d'œuvre**

   Une stratégie provinciale pour la main-d'œuvre établirait le cadre administratif nécessaire pour mettre en valeur les ressources humaines de la province. La stratégie doit reposer sur le principe du partenariat. Elle devrait être élaborée en collaboration avec le gouvernement fédéral et fixer les priorités, en particulier l'équilibre entre les objectifs économiques et sociaux. La stratégie aurait notamment pour objectif de rationaliser les interventions des deux paliers de gouvernement, afin d'éliminer tout chevauchement inutile.

   Une fois la stratégie adoptée, deux mécanismes serviraient à consulter de manière suivie les partenaires sociaux :

   - ***Les comités locaux de la formation***, qui relèveraient des deux paliers de gouvernement, cerneraient les besoins et priorités locaux;
   - ***L'Institut manitobain de la formation professionnelle*** donnerait des avis sur la politique gouvernementale, évaluerait les activités de formation et revaloriserait l'instruction au Manitoba, en plus d'être un centre d'information sur les sources de formation spécialisée.

2. **Améliorer le système scolaire**

   Le système scolaire devrait être responsable de dispenser une solide formation générale et une formation professionnelle de base aux jeunes et aux adultes. On a besoin de politiques claires pour atteindre les objectifs suivants :

   - Améliorer la formation technique de base et réduire l'analphabétisme;
   - Populariser les programmes de formation professionnelle;
   - Réduire le taux d'abandon scolaire et créer des programmes de retour à l'école pour les jeunes et les adultes;
   - Structurer l'obligation de rendre compte.

3. **Renforcer les collèges communautaires**

Les collèges communautaires sont l'outil idéal pour élever les qualifications de la main-d'œuvre manitobaine. Pour améliorer leur rendement, le gouvernement devrait donner suite aux priorités suivantes :

- Instituer des conseils d'administration pour accroître la souplesse et la sensibilité des collèges aux besoins de la population;
- Augmenter le nombre d'élèves qui passent du secondaire au postsecondaire et transformer les établissements en centres de formation continue;
- Rendre les programmes collégiaux plus accessibles dans les régions rurales et nordiques;
- Investir des fonds supplémentaires dans la mise au point des programmes, en s'inspirant notamment des principes de la performance attendue et de l'alternance études–travail;
- Développer les programmes d'éducation aux adultes, en particulier ceux qui mènent à une reconnaissance professionnelle ou qui sont destinés aux travailleurs pauvres;
- Établir des liens plus étroits entre le secteur privé et le système collégial et améliorer la capacité de ce dernier à produire des cours sur mesure.

4. **Faciliter la planification et la formation de la main-d'œuvre**

Le gouvernement est bien placé pour encourager plus d'employeurs à planifier et former la main-d'œuvre. Il dispose de deux moyens pour y parvenir :

- Mettre l'accent sur des secteurs et des industries clés grâce à des ententes sur la planification de la main-d'œuvre;
- Offrir un service d'expert-conseil en formation aux petites et moyennes entreprises et administrer une série de programme visant à perfectionner les compétences de la population active par des mesures comme les suivantes :
  - Distribuer des subventions à la formation qui compensent les frais de conception et d'enseignement;
  - Dispenser de la formation aux formateurs;
  - Organiser des programmes d'alphabétisation en milieu de travail;
  - Diffuser de l'information sur les programmes et services de formation publics et privés avec l'aide d'un répertoire informatisé.

5. **Rajeunir le système d'apprentissage**

Il faut poursuivre les efforts entrepris pour revitaliser le système provincial d'apprentissage afin qu'il réponde véritablement aux besoins des employeurs. Le gouvernement peut faire sa part en veillant à ce que l'on dispose de fonds suffisants pour réaliser les objectifs suivants :

- Améliorer la qualité du programme en chargeant les comités consultatifs de métier d'étudier les exigences de l'industrie face à tous les corps de métier et en s'assurant que les écoles de métier et les collèges suivent le programme officiel;

- Utiliser des formules d'enseignement plus originales, notamment la libération pour une journée, l'enseignement à distance et l'organisation de classes en milieu de travail;
- Se baser sur la performance attendue plutôt que sur le nombre d'heures, comme c'est le cas actuellement;
- Mettre sur pied un programme expérimental d'apprentissage au secondaire;
- Élaborer un plan de recrutement des apprentis qui comprendrait des objectifs d'action positive;
- Créer des programmes de recyclage destinés aux métiers touchés par le progrès technique.

6. **Répondre aux besoins des autochtones en matière d'éducation et de formation professionnelle**

Il est urgent que le gouvernement adopte une stratégie visant à régler les problèmes des autochtones et de leurs collectivités en matière d'instruction et d'emploi. Pour cela, le gouvernement et le secteur privé devront faire preuve de volonté politique et allier leurs ressources à l'initiative et à l'engagement des collectivités autochtones. Près du quart de la main-d'œuvre sera d'origine autochtone pendant la prochaine décennie. Pourtant, les autochtones demeurent peu instruits et sont durement touchés par le chômage.

Le gouvernement peut intervenir de plusieurs façons. La création de deux tribunes (l'une pour le milieu rural, l'autre pour le milieu urbain) permettrait à des personnalités autochtones, des haut-fonctionnaires et des chefs d'entreprise de chercher ensemble des moyens pour améliorer la situation économique des autochtones.

Les recommandations que nous présentons ici constituent un plan d'action qui aiderait la main-d'œuvre de la province à répondre à la demande prévisible. Elles visent à canaliser les efforts de formation professionnelle et à stimuler la participation des partenaires sociaux. Cet esprit de collaboration est indispensable si nous voulons que le Manitoba reste concurrentiel pendant la décennie qui vient tout en possédant une main-d'œuvre qualifiée et polyvalente qui trouvera des débouchés intéressants.